

A experiência de desemprego involuntário: O caso dos ex-trabalhadores dos Estaleiros de Construção Naval de Viana do Castelo

Raquel Sofia Arieira Gonçalves

Orientadora: Professora Doutora Rosária Maria Pereira Ramos

Coorientadora: Professora Doutora Alexandra Cristina Ramos da
Silva Lopes Gunes

*Tese especialmente elaborada para obtenção do grau de Doutor em
Política Social*

*Lisboa
2019*

WWW.ISCSP.ULISBOA.PT

A experiência de desemprego involuntário: O caso dos ex-trabalhadores dos Estaleiros de Construção Naval de Viana do Castelo

Raquel Sofia Arieira Gonçalves

Orientador: Professora Doutora Rosária Maria Pereira Ramos

*Coorientador: Professora Doutora Alexandra Cristina Ramos da Silva
Lopes Gunes*

Tese especialmente elaborada para obtenção do grau de Doutor em Política Social

Júri:

Presidente:

- Doutora Anália Maria Cardoso Torres, Professora Catedrática, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa

Vogais:

- Doutora Maria José da Silveira Ferreira Núncio, Professora Auxiliar, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa

- Doutora Elvira Sofia Leite de Freitas Pereira, Professora Auxiliar, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa

- Doutora Rosária Maria Pereira Ramos, Professora Auxiliar, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa

- Doutora Alice Maria Delerue Alvim de Matos, Professora Auxiliar, Instituto de Ciências sociais da Universidade do Minho

- Doutor Pedro Emanuel Coelho Araújo, Investigador, Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

*Lisboa
2019*

Resumo

Este trabalho tem como objectivo central procurar compreender a experiência de desemprego involuntário dos ex-trabalhadores dos Estaleiros Navais de Viana do Castelo (ENVC).

O estudo assentou no pressuposto de que o desemprego representa um acontecimento complexo – assim como o são também as experiências e as estratégias individuais para lidar com a situação. Seguindo uma metodologia mista, realizaram-se 115 inquéritos por questionário e 10 entrevistas semi-estruturadas. Os resultados evidenciam diversidade de trajectórias individuais e profissionais que parecem ter implicações na situação actual dos ex-trabalhadores. Alguns experienciaram uma transição suave após o encerramento da empresa, enquanto para outros a perda de emprego teve efeitos mais severos. Estes últimos, apresentando piores indicadores de bem-estar subjectivo, registavam maioritariamente situações de desemprego de longa e muito longa duração.

A idade parece estar associada aos efeitos mais adversos relativamente à probabilidade de reingresso no mercado de trabalho, sendo que o grupo de desempregados coincide globalmente com o grupo de indivíduos com 55 ou mais anos.

Do ponto de vista da Perspectiva de curso de vida e atendendo às conexões entre vidas, tempos e lugares, esta evidência sugere que a situação dos trabalhadores mais velhos é especialmente preocupante e trará certamente importantes implicações para a Política Social.

Abstract

The main objective of this work is to understand the experience of involuntary unemployment of the former employees of the Viana do Castelo's Naval Shipyard (VCNS).

The study assumed that unemployment represents a complex event - as is the individual experience and the strategies to deal with that. Using a mixed methodology, we conducted 115 questionnaires and 10 semi-structured interviews with VCNS former workers.

The results show a diversity of individual and professional trajectories that seem to have implications in the current situation of the former employees. Some of them experienced a smooth transition after company closure, while for others the loss of employment had more severe effects. With the worst indicators of subjective well-being, this last group had mostly long-term and very long-term unemployment situations.

Age appears to be associated with the most adverse effects respecting the likelihood of re-entry into the labor market and the group of unemployed globally refers to the group of older workers (55 or more years).

Based on the life course perspective and considering the connections between lives, times and places, this evidence suggests that the situation of older workers is of particular concern and will certainly have important implications for Social Policy.

Agradecimentos

Às minhas orientadoras agradeço todo o apoio, discussão e trabalho ao longo deste percurso. À Professora Doutora Rosária Ramos e à Professora Doutora Alexandra Lopes, o meu muito obrigado.

Agradeço a todos os participantes do estudo pela generosidade da partilha das suas histórias, por vezes tão difíceis e dolorosas, e pelo voto de confiança que espero retribuir pela fidelidade aos seus discursos. Sem eles este trabalho não seria possível nem faria sentido.

Aos meus colegas da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Viana do Castelo, agradeço todo o apoio, confiança e palavras de incentivo. Esta tem sido, ao longo dos últimos anos, muito mais do que um espaço de trabalho. Agradeço as amizades, a solidariedade e disponibilidade constantes de todos com quem me cruzei. Por vezes, basta isso, sentirmo-nos seguros para continuar. Agradeço também aos meus alunos que, ao longo dos últimos anos, têm sido um estímulo constante.

Às minhas colegas de doutoramento com quem partilhei esta experiência. Grata pelos momentos de aprendizagem, de discussão e de descontração. Uma saudação especial à Cristina por toda a solidariedade e ajuda desinteressada.

Aos amigos de sempre, à minha irmã Diana e a todos que sempre estiveram lá, o meu profundo agradecimento.

ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO.....	13
1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	23
1.1. Política Social e (des)emprego	25
1.2. A investigação acerca da experiência de desemprego involuntário	38
1.2.1. Construção social dos conceitos de trabalho e emprego	38
1.2.2. O desemprego: génese e evolução do conceito	45
1.2.3. Papel integrativo do emprego	50
1.2.4. A mensuração do desemprego.....	53
1.2.5. O desemprego: contexto de diversidade	56
1.3. Estratégias de <i>coping</i> e efeitos da perda de emprego na sociabilidade e bem-estar	76
1.3.1. O conceito e medidas de <i>coping</i>	76
1.3.2. Investigação no âmbito do desemprego & <i>coping</i>	89
1.3.3. Efeitos da perda de emprego na sociabilidade e bem-estar.....	95
1.4. A Perspectiva de curso de vida: conceitos essenciais e interesse para o estudo do desemprego	107
2. METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO	117
2.1. Da pergunta de partida ao Modelo de análise.....	119
2.2. Método	123
2.2.1. Natureza do Estudo	123
2.2.2. Universo e amostra do estudo	124
2.2.3. Técnicas de recolha de dados.....	126
2.2.4. Procedimentos de recolha e análise de dados.....	131
3. APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS: O CASO DOS ESTALEIROS DE CONSTRUÇÃO NAVAL DE VIANA DO CASTELO.....	137
3.1. Contexto do Estudo	138
3.1.1. Viana do Castelo e os ENVC.....	138
3.1.2. O desemprego em Portugal: os números.....	143
3.2. Análise Descritiva.....	148
3.2.1. Características dos participantes e do agregado familiar	149
3.2.2. Percursos de vida e caracterização profissional.....	150
3.2.3. A experiência de desemprego involuntário	173
3.2.4. Estratégias de <i>coping</i> utilizadas para lidar com a situação de desemprego.....	206
3.2.5. Dinâmicas de vida actual: o bem-estar percebido em análise.....	210
3.2.6. Perspectivas face ao futuro	217
3.3. Testes de Hipóteses e Análise Multivariada	221
DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	235

CONCLUSÕES & IMPLICAÇÕES PARA A FORMULAÇÃO DE POLÍTICAS SOCIAIS E MEDIDAS PROGRAMÁTICAS AO NÍVEL LOCAL	268
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	279
ANEXOS.....	CCCI
Anexo 1. Distribuição dos itens da Escala Toulousiana de <i>Coping</i> pelas subescalas	CCCIV
Anexo 2. Operacionalização dos conceitos presentes no Modelo de Análise	CCCVI
Anexo 2a. Estrutura do WHOQOL-Bref	CCCIX
Anexo 2b. Procedimentos para o cálculo de cada um dos domínios da WHOQOL-Bref	CCCX
Anexo 3. Inquérito por Questionário	CCCXI
Anexo 4. Guião da Entrevista Semi-estruturada	CCCXXIV
Anexo 5. Autorizações para o uso dos instrumentos incluídos Inquérito por questionário	CCCXXVI
Anexo 6. Critérios de classificação do coeficiente Alfa de Cronbach.....	CCCXXIX
Anexo 7. Matriz de codificação das entrevistas	CCCXXX
Anexo 8. Caracterização dos participantes e do agregado familiar para o total dos participantes e em função da situação profissional actual	CCCXXXII
Anexo 9. Caracterização sociodemográfica dos pais dos participantes.....	CCCXXXIII
Anexo 10. Estatística descritiva por item da Escala Toulousiana de <i>Coping</i>	CCCXXXIV
Anexo 11. Estatística descritiva por item da WHOQOL-Bref.....	CCCXXXVII
Anexo 12. Estatística descritiva por item da Escala de Satisfação com a Vida	CCCXL
Anexo 13. Síntese das principais características dos grupos em análise	CCCXLI

Índice de Tabelas

Tabela 1. Instrumentos de avaliação do <i>coping</i>	83
Tabela 2. Relação entre os campos e as estratégias de <i>coping</i>	86
Tabela 3. Técnicas de recolha de dados, objectivos e objectos/alvos de investigação	127
Tabela 4. Indicadores de Consistência Interna (Alfa de Cronbach) dos instrumentos incluídos Inquérito por Questionário	134
Tabela 5. Taxa de desemprego, por local de residência (Portugal Continental)	146
Tabela 6. População desempregada por local de residência (Portugal Continental)	146
Tabela 7. Caraterização dos participantes e do agregado familiar para o total dos participantes e em função da situação profissional actual	149
Tabela 8. Caraterização do percurso profissional do total dos participantes e em função da situação profissional actual	161
Tabela 9. Caracterização da situação profissional actual dos participantes	162
Tabela 10. Dificuldades sentidas pelos participantes em função da idade no momento da perda de emprego (χ^2)	182
Tabela 11. Apoios recebidos face à situação de desemprego e grau de satisfação com os mesmos por parte do total dos participantes e em função da situação profissional actual	189
Tabela 12. Procura activa de emprego e estratégias de procura de emprego utilizadas pelo total dos participantes e em função da situação profissional actual (χ^2)	191
Tabela 13. Caracterização do perfil financeiro do agregado familiar dos participantes antes da perda de emprego e no momento da recolha de dados, para o total dos participantes e em função da situação profissional actual	193
Tabela 14. Relação com a família e amigos para o total dos participantes e em função da situação profissional actual	195
Tabela 15. Apoios recebidos por parte da família para o total dos participantes e em função da situação profissional actual	196
Tabela 16. Apoios recebidos por parte dos amigos para o total dos participantes e em função da situação profissional actual	197
Tabela 17. Estruturação do tempo (diário, em horas), antes da perda de emprego e no momento de recolha de dados para o total dos participantes e em função da situação profissional actual	200
Tabela 18. Estatística descritiva das subescalas de <i>Coping</i> da ETC para o total dos participantes e em função da situação profissional actual	207
Tabela 19. Estatística descritiva dos Domínios de qualidade de vida da WHOQOL-Bref para o total dos participantes e em função da situação profissional actual	216
Tabela 20. Estatística descritiva da escala de Satisfação com a vida para o total dos participantes e em função da situação profissional actual	216
Tabela 21. Relação entre a idade e a situação profissional actual (χ^2)	222
Tabela 22. Relação entre a escolaridade e a situação profissional actual (χ^2)	223

Tabela 23. Relação entre a dimensão das redes sociais e a situação profissional actual (r_{pb})	223
Tabela 24. Relação entre as estratégias de procura de emprego (contactos com a sua rede de relações) e a situação profissional actual (χ^2).....	224
Tabela 25. Relação entre o rendimento do agregado familiar e a situação profissional actual (χ^2).....	225
Tabela 26. Relação entre as estratégias de <i>coping</i> predominantemente utilizadas e a situação profissional actual (χ^2)	225
Tabela 27. Relação entre o percurso profissional (experiências prévias de emprego) e a situação profissional actual (χ^2).....	226
Tabela 28. Relação entre o percurso profissional (experiências prévias de desemprego) e a situação profissional actual (χ^2).....	227
Tabela 29. Relação entre os mecanismos de apoio ao emprego utilizados e a situação profissional actual (χ^2)	227
Tabela 30. Diferenças na Qualidade de vida em função da situação profissional actual (teste t).....	228
Tabela 31. Diferenças na Satisfação com a vida em função da situação profissional actual (teste t).....	229
Tabela 32. Coeficientes Logit do modelo de regressão logística da situação profissional (Método Enter)	230
Tabela 33. Coeficientes Logit do modelo de regressão logística da situação profissional (Método Forward:LR)	231
Tabela 34. Perfis de duração do desemprego por grupos de idade	232
Tabela 35. Coeficientes estandardizados das variáveis com poder discriminante, a percentagem de variância entre os grupos explicada pelas 2 funções discriminantes extraídas e significância das funções discriminantes	233
Tabela 36. Resultados da classificação e funções classificatórias usadas.....	233

Índice de Figuras

Figura 1. Modelo de análise	122
Figura 2. Processo de análise de conteúdo na investigação qualitativa	135
Figura 3. Taxa de desemprego em Portugal e na UE28 entre 1986 e 2017	144
Figura 4. Taxa de desemprego, total e por grupo etário.....	145
Figura 5. Probabilidade de estar desempregado em função da idade no momento da perda de emprego.....	231

INTRODUÇÃO

O desemprego é uma realidade incontornável, particularmente nas sociedades ocidentais contemporâneas. Se no pós-II Guerra Mundial, fruto das políticas neo-Keynesianas, a Europa assistiu a um crescimento económico exponencial em que a economia absorvia a mão-de-obra, os salários tendiam a refletir os ganhos de produtividade resultantes da modernização tecnológica, os empregos eram estáveis e as situações de desemprego apresentavam valores relativamente baixos, hoje, a situação é preocupante. Com o envelhecimento demográfico, o envelhecimento da mão-de-obra e os processos de reestruturação industrial decorrentes do capitalismo globalizado e da transformação para uma economia de serviços, os sistemas de emprego têm vindo a apresentar, ciclicamente, crises mais ou menos profundas que se manifestam no aumento do desemprego e na generalização de precaridades e descontinuidades nas relações laborais (Giddens, 2014). Tal como Beck (2000) tinha anteriormente referido, o desemprego é uma consequência clara das transformações globais que têm ocorrido no mundo do trabalho, decorrentes sobretudo das mudanças nos processos produtivos, da reestruturação das empresas e da precarização das relações de trabalho.

No quadro de uma economia global regida pela lógica financeira da rendibilidade a curto prazo, a pressão para flexibilizar o trabalho é, claramente, crescente. Esta exigência, associada à maior utilização das tecnologias de informação e comunicação, conduz a um cenário em que as formas precárias de emprego aumentam e, neste contexto, o emprego deixa de ser entendido como um direito para passar a tornar-se num recurso ao serviço da competitividade (Silva & Pereira, 2012). Assim, partindo do pressuposto de que o emprego está no centro de profundas transformações decorrentes do sistema capitalista, a perda do mesmo tem consequências para os trabalhadores. Estas consequências são, no entender de Sennett (1998), tendencialmente de carácter negativo e estão desde logo relacionadas com uma maior instabilidade na vida quotidiana e com a fragmentação de projectos pessoais e profissionais que colocam os indivíduos numa situação de risco social e vulnerabilidade aumentada.

É neste sentido, e porque o emprego assume um papel de relevo na construção identitária do indivíduo, que se considera que o desemprego é certamente um

acontecimento complexo – assim como também o são as vivências e as estratégias individuais para lidar com o fenómeno. De facto, o desemprego representa um fenómeno macro que ultrapassa a simples relação desequilibrada entre a oferta e a procura de mão-de-obra, uma vez que se define pela inter-relação de múltiplas dimensões (Caleiras, 2008) e é simultaneamente marcado pela heterogeneidade de situações e experiências que fazem com que cada indivíduo o vivencie de forma diferente (Duarte, 1998; Gallie & Paugam, 2002; Kunz, 2004; Baumann, 2015b). Estas vivências, únicas de cada um, não se podem portanto diluir nos pesados números do desemprego que são vastamente conhecidos, mas de que daremos conta mais adiante neste trabalho.

Nesta linha de pensamento, considera-se que o desemprego não pode ser entendido como um fenómeno separado dos indivíduos, na medida em que as lógicas de acção desenvolvidas para lidar com esta condição dependem das trajectórias de vida de cada um (Yliopisto, 2015). É a partir destas considerações que se entende fundamental valorizar a dimensão pessoal do problema, conhecendo os perfis de vivência de desemprego. Assume-se que somente através de uma abordagem que enfatize a experiência individual e coloque os desempregados no centro da discussão será possível compreender a experiência desta condição, identificar os factores que a influenciam e, a partir desta análise, propor um conjunto de orientações que permitam melhorar o bem-estar daqueles que se encontram nesta condição – não fosse essa a finalidade última da Política Social.

A este propósito, a literatura demonstra que, nas sociedades modernas, a identidade e o estatuto social dos indivíduos são fortemente influenciados pela participação no mercado de trabalho e que a perda involuntária do emprego pode contribuir para um sentimento de fracasso, ameaçar a identidade individual (Gallie & Paugam, 2000; Senett, 1998), assim como o bem-estar e a qualidade de vida do indivíduo na medida em que pode colocar em causa a sua segurança financeira, o reconhecimento social e as relações interpessoais (Kunz, 2004). Um estudo basilar neste domínio de investigação foi conduzido na Áustria durante a Grande Depressão dos anos 30 por Jahoda, Lazarsfeld e Zeisel (1933) com o objectivo de documentar os efeitos decorrentes do desemprego numa pequena comunidade. As evidências demonstraram que o desemprego, para além de colocar as famílias numa situação financeira difícil, limitava a capacidade de os indivíduos manterem as suas rotinas de vida diária e actividades de lazer e, ao nível comunitário, contribuía para uma

deterioração das actividades comuns e responsabilidades partilhadas. Estudos recentes realizados na União Europeia tais como o *Survey of Health, Aging and Retirement in Europe* têm corroborado o facto de o desemprego ser um evento de ruptura e ter efeitos negativos, a vários níveis, ao longo da vida (Schroder, 2011, 2013). Neste sentido, o autor sugere que as políticas públicas de emprego podem minorar os efeitos do desemprego e que, em tempos de crise económica, quando inúmeras empresas abrem falência e os números do desemprego aumentam, os subsídios de desemprego e políticas activas do mercado de trabalho podem assumir-se como ferramentas importantes para prevenir e/ou minimizar as dificuldades dos trabalhadores. Araújo (2006), Caleiras (2008) e Marçano (2013), na sequência de estudos realizados no âmbito do desemprego a partir da experiência dos desempregados, sugerem tratar-se de uma experiência de desestabilização de modos de vida com consequências negativas para o indivíduo, família e sociedade.

De modo semelhante, a crise financeira do início do séc. XXI associa-se também a vários prejuízos, quer em termos individuais, quer comunitários uma vez que o período de recessão conduziu à destruição massiva de emprego (Baccaro, 2010). Sendo, portanto, um problema actual das sociedades capitalistas contemporâneas, o desemprego afectará particularmente os países cujo Estado-Providência se apresenta mais debilitado e onde os números do desemprego se têm mostrado mais preocupantes – como é o caso de Portugal (Hespanha, Caleiras, Pessoa & Pacheco, 2007). Para além das implicações para o Estado em termos do agravamento da despesa pública ou das dificuldades financeiras do sistema de Segurança Social, os riscos para os indivíduos e suas famílias constituem-se como uma questão nuclear no âmbito da Política Social.

Estes prejuízos são particularmente preocupantes quando a experiência de desemprego involuntário ocorre numa fase tardia da vida activa pois os trabalhadores são frequentemente conduzidos não só a situações de desemprego involuntário como a situações de pré-reforma. Dito de outro modo, a evidência demonstra que, particularmente nestas circunstâncias, os trabalhadores mais velhos não só se encontram no desemprego como perdem propriedades conotadas com a empregabilidade (Pestana, 2003). Araújo (2006) refere aliás que o problema do desemprego tem assumido uma proporção particularmente elevada para os trabalhadores de meia-idade (45-54 anos) e mais velhos (+54 anos), sendo marcada pela longa duração e pela muito longa duração.

Acresce ainda o facto de a influência do desemprego se reflectir não apenas nas condições de vida dos desempregados, como também na coesão familiar e social – o que pode conduzir a fenómenos de estigmatização e desvalorização ou mesmo marginalização e exclusão sociais. Estes fenómenos podem também implicar um aumento de despesa com prestações sociais e reforço da máquina policial do Estado (Marçano, 2013). Assim, sabendo que o desemprego se manifesta de forma distinta consoante as regiões, os países, as actividades económicas, políticas e sociais pode considerar-se que representa também um dos principais problemas/desafios da actualidade, sendo sinónimo de insegurança e instabilidade para os indivíduos, famílias e sociedade em geral (Gallie & Paugam, 2000).

No entanto, é importante notar que, apesar de um estatuto comum – associado a uma condição comum, o desemprego – as experiências individuais podem ser diversas. Sobre esta questão, Gallie e Paugam (2000) alertam para o facto de que o desemprego não anula diferenças sociais nem socializações anteriores e que os desempregados constituem um grupo heterogéneo, com histórias de vida distintas e, nesse sentido, as experiências do desemprego são também diferenciadas. De acordo com os mesmos autores, o modo como se vivencia o desemprego depende naturalmente de um conjunto alargado de variáveis individuais, tais como a idade, sexo, qualificações e trajectórias escolares e profissionais, rede social, duração do desemprego, entre outras, bem como do contexto em que a vida e a experiência do desemprego decorrem – os contextos culturais e económicos, sistemas de regulação do (des)emprego, sistemas de protecção social, entre outros.

A pluralidade de experiências é, desde logo, um aspecto nuclear e transversal a esta investigação ainda que, de um modo geral, o desemprego seja tendencialmente associado a um cenário negativo e desestabilizador que implica ajustamentos no modo de vida individual e familiar. Não podendo ser considerado *per se* como a génese de uma trajectória de pobreza e exclusão, quando associado a outros factores, o desemprego pode conduzir à acumulação de desvantagens iniciadas na família, continuadas na escola e eventualmente acentuadas com o afastamento do mercado de trabalho. Esta espiral negativa pode ter consequências não apenas para o indivíduo que perdeu o emprego, como também para a sua família (Moller & Hespanha, 2002)

Para além disso, e na linha de Zimbardo, McDermott, Jansz e Metaal (1995) e Kunz (2004), considera-se que o desemprego representa uma situação *stressante*. Ora, de acordo

com os autores, as mudanças nas exigências biológicas, sociais, físicas e ambientais e a necessidade dos indivíduos se adaptarem a essas mudanças são causas básicas de *stress*, sendo este definido como o padrão de reacção em resposta a *stressores*. Assim, a interacção de vários factores, tais como o desapontamento durante a procura de um novo emprego, a ausência de uma ocupação gratificante, o prolongamento da condição de desemprego, a incerteza na gestão do quotidiano, a insegurança em relação ao futuro ou os problemas com amigos e/ou familiares colocam os indivíduos sob uma enorme pressão e, consequentemente, a vida torna-se *stressante*. A forma como as pessoas lidam com o *stress* é geralmente descrita como *coping*. Zimbardo e colaboradores (1995, p. 428) referem que o *coping* diz respeito “to the process of dealing with internal or external demands that are perceived as straining or exceeding an individual’s resources (...). *Coping* may consist of behavioural, emotional, or motivational responses and thoughts”.

Quando se analisa a forma como os indivíduos lidam com o desemprego podem ser identificadas várias estratégias, dependendo essencialmente da actuação individual ou do grupo, bem como das suas respectivas possibilidades/recursos (Kunz, 2004). Nesta linha de pensamento, e reconhecendo o desemprego como fonte de *stress*, assume-se que o mesmo não pode ser encarado como uma realidade social apartada dos indivíduos, isto é, separada dos desempregados. Parte-se do pressuposto de que as estratégias de *coping* utilizadas para lidar com a perda de emprego dependem e/ou estão associadas às histórias de vida, únicas e irreduzíveis, daqueles que o vivenciam.

Objectivos gerais e específicos

Este trabalho tem como objectivo central procurar compreender a experiência de desemprego involuntário dos ex-trabalhadores dos Estaleiros Navais de Viana do Castelo (ENVC). Mais especificamente, pretende-se: (1) caracterizar os ex-trabalhadores dos ENVC do ponto de vista sociodemográfico e em termos do percurso profissional, estratégias de *coping* utilizadas para lidar com o desemprego involuntário, mecanismos de apoio usados para o reingresso no mercado de trabalho, satisfação com a vida e qualidade de vida; (2) determinar que características, acções e recursos individuais, características do percurso

profissional e características do contexto estão associadas à situação profissional actual dos ex-trabalhadores dos ENVC e (3) analisar a relação entre a situação profissional actual dos ex-trabalhadores dos ENVC e indicadores de bem-estar subjectivo (BES).

A selecção deste caso em particular tem a ver com o facto de que em 2014 – ano em que se iniciava a frequência do doutoramento – ter sido anunciada a privatização dos ENVC e o consequente despedimento dos mais de 600 trabalhadores. Como natural de Viana do Castelo e conhecedora do contributo e da importância dos ENVC para a cidade e para as suas gentes, este anúncio foi recebido com grande preocupação e perplexidade. De imediato se tornou alvo de preocupação e, no âmbito da Política Social, de reflexão e análise.

Perspectiva teórica

Procurou-se analisar estas questões à luz da Perspectiva de curso de vida (Elder, 1974) uma vez que se considera que o encerramento de empresas, na literatura definido como *plant closure*, a perda involuntária de emprego e as estratégias de *coping* utilizadas para lidar com esta situação se podem assumir como factores desencadeadores de percursos de vida bastante divergentes. Assim, com base nesta perspectiva teórica, procuramos compreender se o evento crítico do encerramento dos ENVC foi percecionado como um *turning point* ou como uma transição. A este propósito, e de acordo com Settersten (2006), importa referir que as transições decorrem em contextos que não a família tais como pequenos grupos, comunidades ou organizações formais e implicam a entrada ou saída de membros, bem como mudanças em termos de estatuto e papéis. Por sua vez, os *turning points* representam uma mudança duradoura e referem-se aos momentos em que uma trajectória de vida muda de direcção ou é descontínua na forma, ou seja, podem envolver uma transformação na forma como a pessoa olha para si mesma em relação ao mundo e/ou uma transformação na forma como a pessoa responde aos riscos e às oportunidades (Cappeliez, Beaupré, & Robitaille, 2008; Ferraro & Shippee, 2009). Por mais significativos que sejam na vida do indivíduo, normalmente os *turning points* apenas se tornam óbvios passado algum tempo (Rönkä, Oravala, & Pulkkinen, 2003), pelo que no contexto do nosso estudo, o conceito de transição descreve a passagem para um emprego

semelhante ao ocupado antes do despedimento e a noção de *turning point* é utilizada para descrever situações em que os indivíduos não reingressaram no mercado de trabalho ou vivenciaram uma mudança radical no que diz respeito ao estatuto social associado à ocupação profissional.

Deste modo, e porque se trata de um doutoramento em Política Social pretende-se, portanto, conhecer e compreender a experiência da perda de emprego num grupo específico de pessoas a partir da análise da interação entre um conjunto de elementos caracterizadores das trajectórias de vida dos indivíduos, ou seja, espera-se que esta investigação, ao atender às conexões entre vidas, tempo e lugar, permita enformar e apoiar a formulação de políticas sociais e medidas programáticas ao nível local que contribuam para uma melhor gestão da condição de desempregado – atendendo às características individuais e contextuais.

Consideramos que este contributo, ainda que evidentemente limitado, se reveste de particular importância. Isto é, atendendo à já reconhecida condição social desfavorável associada ao desemprego, o presente trabalho procura identificar e compreender a conjugação de factores individuais (recursos e estratégias que cada um está em condições de mobilizar) implicados na gestão da condição de desempregado, bem como o papel de um conjunto de circunstâncias decorrentes das políticas públicas de protecção no desemprego (passivas) e de promoção do emprego (activas) para posteriormente traçar recomendações que visam a promoção do bem-estar dos desempregados, suas famílias e sociedade em geral.

Para o fazer, procurou-se inovar em alguns aspectos. O primeiro deles está relacionado com o facto de a presente dissertação analisar o efeito da perda involuntária do emprego num conjunto de indicadores, que vão desde o perfil de rendimentos, aos recursos sociais ou à qualidade de vida dos indivíduos o que possibilitou o desenvolvimento de uma visão mais completa do seu perfil, atendendo a factores económicos, sociais e psicológicos, numa Perspectiva de curso de vida. Em segundo lugar, a amostra é constituída inteiramente por indivíduos que partilharam uma mesma experiência de emprego durante vários anos – os ENVC – e que se encontravam em distintas fases da vida activa aquando da perda de emprego. O terceiro associa-se ao momento da avaliação, ou seja, os trabalhadores foram avaliados cerca de dois anos depois da perda de emprego o que permitiu analisar os efeitos

da perda de emprego, a médio prazo. Para além disso, e apesar de se tratar de um estudo transversal, foram recolhidas informações de modo retrospectivo sobre alguns domínios de investigação o que permitiu construir uma estrutura de dados quasi-longitudinal que, de algum modo, possibilitou uma análise das mudanças intraindividuais – tais como alterações no nível de rendimentos ou na qualidade e frequência dos contactos sociais. Por último, considera-se ainda relevante o recurso a métodos mistos de investigação (Bryman, 2006) que permitiram realizar análises comparativas e desenvolver aspectos do estudo em termos compreensivos e em profundidade.

Estrutura do trabalho

Posto isto, o presente trabalho encontra-se organizado em três pontos principais: o enquadramento teórico, a metodologia de investigação e a apresentação dos resultados obtidos, aos quais se seguem a discussão, conclusão e implicações para a formulação de políticas sociais e medidas programáticas ao nível local. O primeiro ponto, que corresponde aos alicerces teórico-conceituais da investigação empírica, assenta em quatro tópicos nucleares que norteiam o trabalho desenvolvido. Reflete-se acerca das políticas sociais (entendidas como políticas públicas) de emprego em Portugal, analisa-se a construção social dos conceitos de trabalho e emprego, a génese e evolução do conceito de desemprego, o papel integrativo do emprego e, conseqüentemente, o efeito desestabilizador do desemprego, as questões associadas à mensuração do desemprego e, por fim, alguns aspectos que evidenciam a heterogeneidade associada à vivência de uma situação de desemprego involuntário. Seguidamente, define-se o conceito de *coping* e procura-se analisar a literatura relevante neste domínio e no âmbito do desemprego, bem como os efeitos da perda de emprego na sociabilidade e bem-estar dos indivíduos desempregados. Por último, e porque se considera que as vidas humanas estão iminentemente ligadas e as vivências do fenómeno do desemprego dependem da articulação entre as características individuais e contextuais, apresentam-se os principais pressupostos da Perspectiva de curso de vida (Elder, 1974).

O ponto seguinte é relativo à metodologia de investigação, pelo que se apresentam as opções metodológicas adoptadas no sentido de responder às questões de investigação definidas. Apresenta-se o Modelo de análise que orientou este trabalho, bem como a descrição do universo e amostra do estudo e as técnicas e procedimentos de recolha e análise de dados.

Segue-se a apresentação dos resultados decorrentes da aplicação do inquérito por questionário e da entrevista semi-estruturada no sentido de caracterizar os participantes do ponto de vista sociodemográfico, do seu percurso de vida e da sua trajectória profissional – em particular a associada aos ENVC. Procura-se ainda analisar a experiência de desemprego a partir das representações dos ex-trabalhadores dos ENVC, as estratégias de *coping* utilizadas para lidar com a perda de emprego, a percepção de bem-estar e as perspectivas individuais face ao futuro. A partir destas considerações esboça-se um modelo explicativo da vivência de desemprego por parte dos ex-trabalhadores dos ENVC sobre o qual se reflecte na discussão dos resultados.

Por fim, na conclusão, procura-se responder às questões de investigação inicialmente colocadas e tecem-se ainda algumas considerações acerca da importância de as políticas sociais atenderem às características individuais e contextuais, num registo efectivamente integrado e que responda às necessidades e potencialidades dos indivíduos.

1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.1. Política Social e (des)emprego

As questões em torno do trabalho, emprego e desemprego e, de forma complementar, a discussão em torno do papel do Estado e das Políticas Sociais desenvolvidas neste domínio de acção estão na ordem do dia nas sociedades actuais (Góis, 2012). Assim, no sentido de compreender a experiência de desemprego involuntário dos ex-trabalhadores dos ENVC pretende-se neste ponto definir, num primeiro momento, o conceito de Política Social e, posteriormente, analisar os desenvolvimentos e as alterações que marcam as políticas de emprego em Portugal.

Ora, em termos do significado e origem do termo política, estes não são consensuais. No entender de Caeiro (2010), o termo pode assumir quatro formas distintas: (1) política como *pólis* - conjunto dos negócios referente à sociedade política, quer em termos internos quer externos (2) política como princípio - conjunto de princípios relativos à organização interna da sociedade política (3) política como estilo de governo – uma determinada forma ou estilo de dirigir o governo tais como políticas liberal, socialista, neoliberal, ou outras e (4) política como actividade – associada à actividade dos políticos enquanto profissionais de uma actividade cívica. Por sua vez, Giddens (2001, p. 424) entende que “a política diz respeito aos meios pelos quais o poder é utilizado para influenciar as intenções e o conteúdo das actividades governamentais”. Este autor refere ainda que a política e, muito particularmente, as políticas públicas têm no seu contexto histórico, uma relação com a actividade administrativa do Estado e com o aprofundamento da sua acção burocrática, principalmente face ao desenvolvimento do Estado-Providência. Na década de 70, Jenkins (1978, p.15) definia as políticas públicas como:

um conjunto de ações interrelacionadas entre si, tomadas por um actor ou conjunto de actores políticos, respeitantes à escolha de objetivos e meios para os alcançar no contexto de uma situação específica, devendo estas decisões, em princípio, situar-se no âmbito do poder que estes actores têm para os alcançar.

Deste modo, as políticas públicas remetem-nos para a intervenção do Estado em prol de um objetivo público (Caeiro, 2010). Se tradicionalmente a ciência política

considerava que as políticas públicas eram o resultado do jogo de interesses entre os intervenientes, ou seja, do exercício da política como actividade humana, Lowi propôs em 1972 um novo entendimento e uma nova visão acerca da interacção entre o processo político e as políticas públicas. No entender de Lowi (1972), é o conteúdo que define a natureza das políticas públicas, pelo que são quatro as tipologias propostas: políticas distributivas, políticas regulatórias, políticas constitutivas e políticas redistributivas (Lowi, 1972). As políticas redistributivas são, em *lato sensu*, as políticas sociais universais, pelo que o que distingue a política social de outras áreas de atuação das políticas públicas é o facto de a política social prosseguir a promoção do bem-estar (*welfare*) na sociedade. Trata-se de um conceito complexo, de natureza normativa e, como tal, susceptível de diferentes entendimentos por diferentes entidades na sociedade (Pereirinha, 2008).

Titmuss (1974) definiu as políticas sociais como o conjunto de ações propostas pelo Governo que possuem como premissa central a promoção da qualidade de vida dos seus cidadãos. Recorrendo à disponibilização de bens e serviços à comunidade, regem-se por um conjunto de princípios (teóricos e normativos) associados à promoção e garantia dos direitos sociais - que constituem a característica fundamental dos Estados-Providência. Nesta linha, pode considerar-se que o conceito de política social está intrinsecamente associado ao conceito de Estado de bem-estar, de tal modo que, no entender de Caeiro (2010), se fala frequentemente de um ou de outro de forma indiscriminada.

Pensando nas Políticas Sociais, entendidas como políticas públicas, como uma estratégia de intervenção de nível macro, podemos considerar que dizem respeito a uma estratégia de coesão social essencialmente orientada para a defesa dos direitos e para o desenvolvimento. Neste sentido, distinguem-se das restantes políticas através das suas finalidades, objetivos e instrumentos, pela forma como são concebidas e executadas, bem como pelo facto de se destinarem à garantia e promoção do bem-estar (*welfare*) na sociedade (Pereirinha, 2008).

A política social pode ainda, no entender de Caeiro (2010), ser definida como a ação do Estado na procura do bem-estar social dos indivíduos. O autor considera que, num sentido corrente, é a política relativa à administração pública da assistência, ou seja, ao desenvolvimento e direção dos serviços específicos do Estado e dos serviços locais. Assim, entende que a política social pretende prosseguir objetivos como a resolução de

determinados problemas sociais ou alcançar objetivos que, de certo modo, se aceitam como respostas àqueles problemas. Desde logo, fica a consideração de que a política social é entendida como o conjunto das políticas públicas com finalidades sociais e que o seu objecto central é a promoção do bem-estar social. Caeiro (2010) afirma ainda que, se a política social pretende alcançar e promover o bem-estar social, é fundamental a satisfação das necessidades sociais, a garantia dos direitos sociais (civis, políticos e sociais) e a avaliação dos factores que, do ponto de vista colectivo, estão na origem da não satisfação das necessidades, não garantia de direitos (tais como os derivados de factores demográficos, ritmo de crescimento, alteração das características de emprego, entre outros) e, finalmente, no sentido da percepção colectiva do bem-estar.

Na perspectiva de Pereirinha (2008), a política social encontra-se ainda ligada aos direitos de cidadania, ou seja, aos direitos dos cidadãos e à possibilidade de participar no exercício do poder político (Pereirinha, 2008). Em termos de áreas de atuação, consideram-se as seguintes: educação, formação e cultura, higiene pública e saúde, assistência e promoção social, urbanismo e habitação, tempo livre e recreio, proteção das condições de trabalho e emprego e rendimento mínimo. Relativamente a estas duas últimas linhas de actuação, Góis (2012) considera tratarem-se muito globalmente das questões da proteção do trabalho quanto à saúde dos trabalhadores, à qualidade do posto de trabalho e respectivas condições, bem como de encontrar soluções e/ou correcções das situações que afectam os indivíduos ao nível do desemprego e das suas implicações sociais e económicas.

Assim, as políticas sociais – sendo políticas públicas – dirigem-se à resolução de problemas identificados na estrutura e no funcionamento da sociedade, assentando para tal em normativos legais que sistematizam decisões e orientações tendencialmente gerais, abstractas e tipificadas, numa óptica meso e macro (Carmo & Ferreira, 2008). Desta forma, exigem uma abordagem multidisciplinar em termos da análise e interpretação dos fenómenos (Esgaio, 2011). De acordo com a autora, um dos desafios colocados à política social tem que ver com os *timings* e as dinâmicas que as políticas vêm mantendo tendo em consideração as questões da equidade, redistribuição, segurança e justiça social. Se se pensar na tensão existente entre a lógica capitalista de acumulação de riqueza e a necessidade de garantir o bem-estar dos cidadãos, cabe à Política social repensar o papel efectivo do Estado e a sua capacidade para criar e implementar políticas sociais, rumo a uma

transformação social emancipatória. Behring e Boschetti (2011) chamam também à atenção para o facto de ser necessário atender às idiossincrasias de cada lugar em termos de modos de vida, crenças, valores e desafios que enfrentam no contexto da globalização neoliberal, ou seja, torna-se necessário articular as escalas local, regional, nacional e global, bem como as diversas entidades envolvidas na formulação e implementação das políticas sociais. Neste sentido, os autores salientam que é igualmente necessário reflectir sobre a questão da ‘política social global’ e os papéis desempenhados pelas agências supranacionais que desenvolvem modelos de política social. Pensando, por exemplo, nas políticas de emprego ao longo dos últimos anos, importa analisar a adequação das recomendações em função da população alvo e dos mercados, bem como a forma como as entidades nacionais interpretam essas recomendações e as operacionalizam em programas e actividades concretas.

Se é certo que as Políticas Sociais se institucionalizaram no início do séc. XX enquanto pilares do *Welfare State* Europeu, também o é que desde então têm acompanhado os cidadãos ao longo de períodos de crise política, económica e guerras. Montagut (2000) defende que a terminologia da política social é usada nos Estados modernos de bem-estar social uma vez que, de certa forma, vai definir determinadas características dos mesmos. Considera também que a política social é uma forma de actuação ou estratégia de um Estado que permite atingir determinados fins da sociedade – onde se desenvolve a acção do Homem – e como tal se designa de social. De uma forma mais objectiva, considera-se então que se tratam de políticas sociais definidas por Governos que se dirigem para determinados problemas sociais tais como saúde, serviços sociais, educação, trabalho, etc, tendo em vista o bem-estar do cidadão e a garantia dos seus direitos de cidadania. No entanto, e apesar de a noção de bem-estar social surgir frequentemente associada à definição de política social, é necessário refletir noutros aspectos de fundamental importância, pois se por um lado surge no contexto das medidas assistenciais redistributivas, por outro lado também pode ser identificada enquanto elemento de acção resignadora e reguladora das classes mais pobres e oprimidas, no sentido de reforçar a posição dos mais privilegiados, institucionalizando mais do que extinguindo as desigualdades entre classes (Valadas, 2013). Este ponto de vista é de algum modo partilhado por Esgaio (2011) uma vez que esta refere que, na procura constante de uma definição de política social, as políticas sociais são concebidas como um conjunto de

ações, por parte do Estado, com o objetivo de diminuir as desigualdades sociais e minimizar os efeitos negativos produzidos pela acumulação capitalista. Ou seja, considera trata-se de um conjunto sistemático de ações que têm uma finalidade redistributiva com vista a diminuir as desigualdades de uma sociedade heterogénea, marcada pela existência de situações de pobreza e exclusão, onde por vezes as necessidades básicas não são satisfeitas nem reconhecidos os direitos sociais.

Na conceção de Medina Carreira (1996), as políticas sociais são uma aquisição recente das sociedades industrializadas, desenvolvidas nos países capitalistas. Iniciaram-se na Europa e vigoram, segundo o autor, num número muito reduzido de países de outros continentes. Isto porque o desenvolvimento das políticas sociais pressupõe uma razoável capacidade de organização social e económica, viável apenas em países onde o desenvolvimento tenha ultrapassado certos limites mínimos. No entender de Pereirinha (2008), as políticas sociais, ao acompanharem o desenvolvimento económico de cada país, vão sendo definidas de acordo com as correntes políticas que os governos defendem e as estratégias económicas que definem. Deste modo, o autor diz ser possível afirmar-se que a Política social consiste numa estratégia governamental e inter-estatal (no âmbito, por exemplo, da União Europeia), assente em normas jurídicas e políticas, cuja análise tem de ser contextualizada ao nível do Estado Nação de uma determinada sociedade, assim como ao nível transnacional.

Podemos então considerar que não é simples a definição de política social. De facto, quando se trabalha numa lógica de interesses antagónicos, como a defesa de direitos sociais e os interesses económicos, o resultado embora dinâmico será sempre controverso, divergente ou mesmo conflituoso (Montagut, 2000). No entanto, o autor entende que toda a democracia moderna deve possuir uma política social pois esta é considerada uma estratégia dos Governos sobre a sociedade, sobretudo em matérias específicas como a saúde, a educação ou o trabalho. Considera ainda existir uma relação claramente estabelecida entre a política social e a estrutura económica de um país, no entanto, sem dúvida que a seu tempo e em função das novas questões sociais produzidas pelas desigualdades da sociedade no mercado capitalista será necessário redefinir as ações políticas.

Para além disso, importa também e de uma forma mais abrangente pensar na sustentabilidade das Políticas Sociais. Isto é, se de uma forma global a evolução das políticas sociais tem sido no sentido da sua universalização e expansão, a verdade é que com as alterações demográficas e as dificuldades associadas à conjuntura económica (quer nacional, quer mundial) os pressupostos em que as Políticas Sociais se baseavam sofreram alterações significativas – perdendo em eficácia e eficiência (Góis, 2012). Neste sentido, a autora coloca a questão da possibilidade de continuidade de expansão dos direitos sociais e das expectativas sociais que são criadas neste âmbito. Nesta linha, entende ser importante que as políticas sociais considerem os vários actores envolvidos em termos do seu planeamento, execução e avaliação, tais como as entidades públicas, as entidades privadas com e sem fins lucrativos, bem como o chamado quarto sector ou economia informal no sentido da garantia da qualidade de vida da população.

O (des)emprego e a sua relevância no domínio das políticas sociais

Centrando-nos especificamente na questão do desemprego, o seu conceito e características não permaneceram imutáveis até aos dias de hoje. Com efeito, o desemprego reveste-se hoje de uma diversidade que não existia anteriormente e, por isso, é fundamental analisar e (re)pensar o desenvolvimento e as alterações que marcam as políticas de emprego, particularmente as nacionais.

Ainda que as políticas sociais no âmbito do emprego tenham como espaço privilegiado de realização e de tomada de decisões o espaço nacional, não podemos ser alheios ao facto de que estão, cada vez mais, sujeitas a influências exteriores através de organizações internacionais e/ou supra-nacionais tais como a União Europeia, Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico, Banco Mundial ou Organização Internacional do Trabalho (Góis, 2012). Deste modo, factores externos, conjugados com factores internos, influenciam e provocam mudanças ao nível da actuação do Estado-Providência nacional.

Desde logo, as várias mudanças a que assistimos nas sociedades desenvolvidas, como sendo as alterações demográficas, envelhecimento da população e da força de trabalho,

migrações laborais internacionais, instabilidade e flexibilidade crescentes do emprego, aumento do desemprego, entre outras, colocam em causa o modelo em que o Estado-Providência foi desenvolvido (Góis, 2012; Valadas, 2013). Dito de outro modo, os modelos de protecção actualmente existentes baseiam-se no acesso ao trabalho remunerado – estável, a tempo inteiro, maioritariamente masculino e para toda a vida, mas esta realidade já não existe (Sarfati, 2003; Góis, 2012). É inevitável o reajustamento do modelo de Estado de Bem-estar à diversidade existente no que diz respeito à relação emprego-desemprego.

Também o significado político do desemprego é hoje construído à volta dos significados institucionalizados de emprego (Valadas, 2013) e, neste sentido, o modelo de emprego outrora dominante tem vindo progressivamente a perder a sua centralidade e a ser substituído por vínculos laborais instáveis e, em muitos casos, precários, bem como por circunstâncias novas que marcam o mundo do trabalho (e.g. reforço da precariedade e da flexibilidade, terciarização das actividades, intensificação na utilização de novas tecnologias, procura de competências técnicas e altamente especializadas). Estas transformações têm, não só implicações nos modelos de protecção social existentes, como também na forma como se entende e lida com o desemprego, o que pressupõe a necessidade de formas de actuação também elas inovadoras.

Alguns autores propõem novas formas de acesso a apoios sociais, assentes na garantia de direitos sociais e que atendam à heterogeneidade crescente dos percursos profissionais individuais (Schmid & Schömann, 2003; Freyssinet, 2007). Estes ajustes são tanto ou mais importantes atendendo a que o Estado – devido às exigências dos mercados e das instituições internacionais no âmbito das políticas de austeridade financeira, competitividade e flexibilidade – tem cada vez mais diminuída a sua capacidade de intervenção o que, conseqüentemente, vai remetendo para segundo plano as preocupações sociais e de bem-estar dos indivíduos e das sociedades.

No entanto, esta visão de ajustamento do modelo de Estado-Providência às necessidades dos indivíduos coexiste com uma outra que advoga a redução dos custos com a protecção social por parte do Estado e, simultaneamente, a individualização do risco, nomeadamente, do risco de desemprego (Seeleib-Kaiser, 2008). Esta abordagem tem sido aliás integrada nas políticas públicas de emprego desenvolvidas recentemente nos países da União Europeia e que privilegiam a criação de mecanismos que garantam e/ou reforcem o

acesso e/ou reingresso dos indivíduos ao mercado de trabalho, e não tanto o combate ao desemprego *per se*.

Estas políticas estão associadas a uma estratégia política/plano de acção para lidar com o desemprego a nível europeu delineada pela União Europeia no final da década de 90, início dos anos 2000 - a Estratégia Europeia de Emprego (EEE). Esta abordagem tinha subjacente a ideia de criação de um espaço económico comum com preocupações sociais bem marcadas, para além da transferência da responsabilidade do Estado para a promoção de políticas de empregabilidade (e já não de emprego), sendo o foco das políticas colocado no indivíduo e na sua capacidade de (re)integração no mercado de trabalho (Góis, 2012).

Esta EEE visava promover o crescimento económico, mais e melhores empregos, bem como assegurar a coesão social entre os vários Estados-membros. Estes princípios viriam também a ser consagrados na Cimeira de Lisboa (2000). No entanto, é nosso entendimento que esta ênfase no crescimento económico, no reforço da competitividade e no controle da despesa pública tem implicações significativas na forma como se percebe o papel exercido pelo Estado (Kleinman, 2002). Isto é, o enfoque crescente nos conceitos de individualização do risco, empregabilidade e activação das políticas decorre do tipo de orientações políticas (*politics*) que, de um modo geral, influenciam as diferentes políticas (*policies*) nacionais e relegam a política social para um lugar secundário na agenda política (Góis, 2012). Mais concretamente, tal como é referido por Pascual (2003), o indivíduo é considerado responsável pela gestão do risco pois estar desempregado deixa de corresponder a uma situação de ausência de emprego (e, consequentemente, de limitação de recursos económicos) para dizer respeito a uma situação de não empregabilidade e, como tal, a ideia de cidadania aqui subjacente assenta agora numa lógica individualista, que reforça as responsabilidades dos indivíduos (e não as do Estado). Reforça não só as responsabilidades, como também as desigualdades pois os factores que garantem e/ou aumentam as características de empregabilidade, tais como o género, nível de educação/formação, idade, reproduzem também os factores que marcam as desigualdades sociais (Valadas, 2013). Nesta linha, entendemos que esta abordagem deveria reforçar o papel do Estado e da sociedade civil na aproximação e equidade de oportunidades para todos os indivíduos (e não o contrário).

Reconhecendo então que as políticas de emprego nacionais são influenciadas por orientações internacionais, não é, no entanto, possível deixar de sublinhar que as implicações e os efeitos das medidas e dos instrumentos de acção política que têm sido concebidos apresentam diferenças significativas entre os diversos Estados-membros em função das condições institucionais específicas de cada um (Pascual, 2003). Estas diferenças, agravam-se, no entender do autor, no que diz respeito ao regime de protecção no desemprego, mecanismos de regulação laboral e modo de funcionamento das instituições responsáveis pela implementação das políticas de emprego.

Em Portugal, o regime de Estado-providência apresenta algumas particularidades, nomeadamente o seu desenvolvimento tardio e presença de desigualdades e fragilidades na provisão do bem-estar (Góis, 2012). Além disso, o mercado de trabalho português reveste-se também de algumas especificidades face ao contexto europeu. A autora destaca as taxas de emprego tradicionalmente elevadas, em particular no caso das mulheres, o peso elevado de trabalhadores com baixos salários, diferenças acentuadas nas taxas de desemprego regionais, sendo que nas últimas décadas não só o ritmo de crescimento do desemprego disparou face à média europeia como se agravaram as diferenças no perfil dos desempregados.

Naturalmente que este fluxo crescente de desempregados coloca uma enorme pressão sobre os mecanismos de protecção social no desemprego (Silva & Pereira, 2012), no entanto é importante notar que nem todos os desempregados se encontram em igualdade de circunstâncias. Ou seja, é pouco provável por exemplo que alguns trabalhadores mais jovens reúnam os requisitos necessários para aceder ao subsídio de desemprego e, mesmo que os preencham, os rácios de protecção tendem a ser mais reduzidos atendendo ao perfil contributivo associado a empregos precários, em regime de part-time e/ou com curta duração (Oliveira & Carvalho, 2010). Efectivamente, as relações laborais fracas, instáveis e com elevados níveis de rotação são características do mercado português e têm um efeito prejudicial em termos de produtividade e características de empregabilidade do capital humano. Nos últimos anos tem-se inclusivamente assistido a um aumento do número de contratos a prazo, bem como de outras formas atípicas de relação laboral, tais como o regime de prestação de serviços que, em muitos casos, não obedece aos requisitos do trabalho independente (Silva & Pereira, 2012). Centeno e Novo (2013) referem a este

propósito que, em Portugal, o fluxo do desemprego para o emprego se tem feito, quase exclusivamente, com contratos a prazo, sendo que em 2010 esta tipologia de contrato representou 90% das contratações – o que corresponde a um aumento em 20 pontos percentuais face a 2000.

Além disso, conforme se pode ler no *Employment Outlook 2018*, parte do aumento do emprego que se tem vindo a registar nos últimos anos está a acontecer sobretudo em postos de trabalho com baixos salários pois, na sequência da crise económico-financeira de 2008, muitos dos trabalhadores viram-se obrigados a aceitar postos de trabalho que consideram piores face aos que tinham antes da crise. Muitos destes profissionais continuam, aliás, à procura de melhores empregos o que faz aumentar o número de candidaturas por vaga e, portanto, exerce maior pressão em baixa sobre os salários.

Nesta linha, facilmente se conclui que a associação entre um mercado de trabalho fortemente segmentado e fluxos de e para o emprego assentes essencialmente em vínculos laborais atípicos ou fracamente remunerados se repercute na proteção social no desemprego. A OCDE (2015) sugere aliás que, atendendo ao elevado nível de desemprego em Portugal, as despesas com programas activos de promoção do emprego (em percentagem do PIB) e com o serviço público de emprego são relativamente baixas. Também Silva e Pereira (2012) reforçam esta situação paradoxal de elevadas taxas de crescimento do desemprego e peso reduzido da despesa com o desemprego acrescentando ainda que este cenário demonstra claramente que Portugal não tem um sistema particularmente generoso nem potenciador de armadilhas de inactividade - nem em termos da generosidade das prestações, nem da sua duração.

O apoio actual do Estado face ao desemprego deve, todavia, ser analisado tendo em consideração as reformas nos regimes de protecção que foram sendo tomadas na última década. Silva e Pereira (2012) destacam: (1) a enfatização do papel activo dos beneficiários, o reforço do princípio da autossuficiência e a redução da dependência das prestações sociais, (2) o recuo em alguns benefícios universais assentes em direitos de cidadania, (3) a reorientação das políticas redistributivas beneficiando os trabalhadores de baixos rendimentos em desfavor dos agregados familiares de baixos recursos e, (4) em alguns países, as sanções a beneficiários de prestações de desemprego que rejeitem ofertas de trabalho.

Em Portugal, o Estado assegura uma série de mecanismos de protecção social que envolvem legislação específica de protecção ao emprego, transferências monetárias (subsídio de desemprego, subsídio social de desemprego, subsídio de desemprego parcial e subsídio parcial ou integral por cessação de actividade profissional), bem como a disponibilização de determinados serviços, tais como medidas de apoio à procura de emprego através dos Centros de Emprego (CE), que constituem uma rede de segurança que protege os indivíduos da vulnerabilidade e exclusão social e incentiva a sua capacidade de regressar à força de trabalho (Valadas, 2013). Nesta linha, as designadas medidas passivas de emprego, como sendo os mecanismos de compensação financeira, têm vindo a ser reforçadas por medidas activas que se destinam a incentivar os indivíduos a (re)ingressar no mercado de trabalho: estágios, programas ocupacionais, apoios à criação do próprio emprego, cursos de educação e formação, entre outras (Pascual, 2003). Pode aliás considerar-se que, na linha do que tem acontecido em outros países europeus e é referido por Hemerijck e Berghman (2004) e por Seeleib-Kaiser (2008), o Estado-Providência passivo tem vindo a ser substituído por um Estado-Providência activo.

Em termos da capacidade substitutiva dos rendimentos de trabalho, desde o início da década de 90 até finais de 2010, os subsídios de desemprego em Portugal eram proporcionais aos últimos rendimentos auferidos sendo, portanto, capazes de substituir o rendimento das famílias. Até há uns anos Portugal era, no entender de Valadas (2013), um dos países da OCDE com maior rigidez no emprego e medidas sociais mais generosas. Todavia, nos últimos anos o aumento massivo das taxas de desemprego e algumas exigências externas levaram a uma alteração significativa destas condições. A autora salienta o facto de em 2012, na sequência do Memorando de Entendimento, ter sido diminuído o valor máximo das prestações de desemprego para 2,5×IAS, reduzido para cerca de metade o período de concessão do apoio e em aproximadamente 10% o montante da prestação após 180 dias. Assim sendo, embora a generosidade global das prestações de desemprego tenha permanecido relativamente estável até 2012, registaram-se diversas alterações em termos das condições de acesso às prestações sociais de desemprego. A autora destaca ainda a ênfase do papel activo dos beneficiários, reforço da monitorização e combate à fraude através do cruzamento de dados entre a Segurança Social e o serviço de Finanças, maior flexibilidade na acumulação de benefícios com trabalho a tempo parcial, menor

possibilidade de recusa de emprego e reforço das obrigações dos beneficiários, tais como a exigência de apresentação quinzenal nos CE a partir de 2006. Salienta-se, todavia, discriminação positiva a favor dos indivíduos mais velhos, quer através de uma maior generosidade no apoio, quer pela facilitação do acesso à reforma antecipada. Esta trajectória foi invertida a partir de 2007 com a afirmação do conceito de envelhecimento activo.

Estas medidas permitiram que, num contexto de forte crescimento do desemprego, as despesas com as prestações sociais não tivessem aumentado exponencialmente. Esta discrepância pode, no entender de Góis (2012), dever-se também à existência crescente de um fluxo de desempregados que não preenche os requisitos necessários para beneficiar das prestações de desemprego (consequência de maior precariedade e maior rotação entre emprego e desemprego) e ao facto de que muitos desempregados veem os seus subsídios terminarem sem que consigam regressar ao mercado de trabalho – particularmente indivíduos mais velhos.

Com efeito, as alterações efectuadas nas últimas décadas em termos da proteção face ao desemprego não acompanharam o ritmo de transformação do mercado de trabalho em Portugal. Mais concretamente, o peso dos vínculos atípicos no conjunto do emprego tem aumentado substancialmente, o ritmo de crescimento do desemprego jovem é muito superior ao do desemprego total e a taxa de desemprego dos trabalhadores com mais de 55 anos tem mantido valores superiores à taxa de desemprego dos indivíduos com 25-54 anos desde 2014 o que tem contribuído para uma incongruência entre as especificidades do desemprego e o tipo de respostas existentes (Góis, 2012).

Esta tendência irá muito provavelmente manter-se nos próximos anos tornando cada vez mais evidente a desarticulação entre as necessidades dos desempregados e as respostas disponibilizadas pelo Estado. Em última análise, poderão ocorrer situações de desproteção face ao desemprego que incidirão muito provavelmente nos segmentos já mais fragilizados no mercado de trabalho, promovendo consequentemente o acumular de factores de exclusão.

Para além de acumular de desvantagens, importa também estar consciente de que as instituições (locais, nacionais, internacionais) influenciam as escolhas e a margem de actuação dos indivíduos. No entanto, os indivíduos não são totalmente constrangidos pelo

contexto em que estão inseridos e pelas normas e regras pré-existentes pois têm capacidade para ajustar e (re)orientar as suas práticas em função do contexto institucional em que vivem. Isto é, ainda que os contextos de vida possam limitar ou potenciar a intervenção dos indivíduos, é nestes que reside a capacidade de provocar mudanças e gerir os diversos eventos de vida com que se deparam – como é o caso do desemprego.

1.2. A investigação acerca da experiência de desemprego involuntário

A complexidade do desemprego reflecte-se a vários níveis, desde a definição e medida do conceito, às experiências individuais ou às estratégias utilizadas pelos indivíduos para lidar com a situação. É esta heterogeneidade que se pretende evidenciar e discutir nos pontos que se seguem.

1.2.1. Construção social dos conceitos de trabalho e emprego

No entender de Woleck (2002), o conceito de trabalho tem sofrido uma série de mudanças ao longo da história. Do ponto de vista etimológico, a ascendência da palavra está no latim *tripaliare*, que significava torturar sobre o *trepalium*. O substantivo *trepalium*, latim vulgar *tripalum*, consistia num instrumento composto por três paus aguçados, com ponta de ferro, no qual os antigos agricultores batiam os cereais para os processar. Assumindo que o termo deriva desse instrumento de tortura, o trabalho era associado à ideia de uma experiência dolorosa.

Na Antiguidade Clássica o trabalho não assumia um significado simples, pois contavam-se duas vertentes relevantes: o trabalho exclusivamente intelectual, artístico e especulativo das elites de prestígio (Filosofia e Política) e o trabalho braçal que envolvia tarefas penosas. Efectivamente, os gregos utilizavam duas palavras para designar trabalho: *ponos*, que fazia referência ao esforço e à penalidade, e *ergon*, que correspondia a criação, obra de arte, estabelecendo-se assim a diferença entre trabalhar no sentido de penar, *ponein*, e trabalhar no sentido de criar, *ergazomai*. Além disso, são várias as referências na mitologia grega às proezas dos seus heróis (Ciclopes e Titãs) e os famosos Doze Trabalhos de Hércules. Frequentemente o trabalho era imposto pelos deuses como punição pelos erros e transgressões dos humanos¹.

Por sua vez, os romanos ora acreditavam no poder do trabalho (*Labor omnia vincit improbus*, isto é, o trabalho árduo vence todas as dificuldades; Virgílio - *Geórgica* I, 145-146,

¹ A título de exemplo, Sísifo foi condenado a empurrar uma pedra até ao cume de um monte, no entanto a pedra rolava pela encosta e Sísifo era obrigado a repetir a tarefa indefinidamente; as Danaides, mulheres que assassinaram os maridos, foram condenadas a passar o resto da vida a encher de água um tonel sem fundo, tarefa também ela repetitiva e inexequível.

como citado em Woleck, 2002), ora evidenciavam uma opinião pejorativa quanto ao exercício de ocupações laborais. O *otium cum dignitate*, isto é, ócio com dignidade representava um modo de vida ideal. O desenvolvimento da escravatura, sobretudo a partir do século II a. C., contribuiu para o desenvolvimento de uma visão negativa relacionada com alguns aspectos do trabalho, conduzindo à ideia de que o trabalho físico, pelo seu carácter servil e humilhante, seria sinónimo de dependência e de alienação da liberdade individual (Woleck, 2002). Ora, de acordo com o autor, este modo de ver o trabalho sugere que a institucionalização da escravatura foi um recurso para o excluir da condição de vida de alguns homens, particularmente se tomarmos em consideração a capacidade de produção e a concepção de vida e de sociedade vivenciadas na época.

Na tradição judaico-cristã, o trabalho associava-se à noção de punição, uma vez que no Antigo Testamento, após se afirmar a origem da Humanidade num paraíso, entretanto perdido, se sugere que a sobrevivência humana estará sujeita ao trabalho. Adão e Eva, ao perderem o paraíso, são condenados por Deus a um penoso castigo: o trabalho. Deus afirma a Adão: “Maldita seja a terra por tua causa (...). Comerás o pão com o suor do teu rosto” (Génese, III-17 e 19). Por outro lado, Deus trabalhou para criar o Mundo e ao sétimo dia descansou, sugerindo-se assim um espaço-tempo de não trabalho depois da obra realizada com resultados satisfatórios ou gratificantes e, portanto, a importância do equilíbrio entre trabalho e não trabalho. Somente com a Reforma Protestante, o trabalho passou a ser entendido como um instrumento de salvação e como uma forma de realizar a vontade divina (Woleck, 2002).

No final da Idade Média, o trabalho era considerado como uma ação autocriadora, pelo que o homem, enquanto trabalhador, era tido como senhor de si e da natureza. Verificou-se assim uma valorização positiva do trabalho que, a partir desta época, passou a ser particularmente associado à ideia de empenho e esforço para se atingir determinado objetivo. Nesta época surgiram também mudanças significativas que se repercutiram na Era Moderna, nomeadamente a revolução agrícola, o surgimento das cidades e, sobretudo, o desenvolvimento de uma sociedade patriarcal, com valores e conceitos que vieram dominar a sociedade ocidental moderna (Woleck, 2002). Na Idade Moderna, passou-se então a diferenciar claramente o trabalho qualificado do não qualificado, o produtivo do não produtivo, aprofundando-se a distinção entre trabalho manual e intelectual (Woleck, 2002).

Esta concepção diferenciadora veio reforçar a separação entre o *ponos* e o *ergon* do período helénico. A partir desta época, o trabalho assumiu-se como uma actividade compulsiva e incessante, afirmando-se inclusivamente que a “servidão se tornou liberdade, e a liberdade se tornou servidão” (Kurz, 1997, p. 3), pois para o homem dos tempos modernos, o tempo livre não existe ou é escasso e ‘tempo é dinheiro’. O papel do trabalho ultrapassou a importância da cultura, do desporto, e, inclusivamente da família, sendo que para a grande maioria das pessoas, o trabalho se transformou em emprego.

Assim, podemos verificar que desde a Antiguidade Clássica até à Idade Contemporânea, o conceito de trabalho foi evoluindo de uma posição em que os trabalhadores eram discriminados e humilhados no contexto social, para uma posição em que passou a ser dignificado e valorizado na sociedade, sendo visto inclusivamente como uma ferramenta necessária para o progresso individual e societal. Nas palavras de Marx (1983, p. 149):

(...) o trabalho revela o modo como o Homem lida com a natureza, o processo de produção pelo qual sustenta a sua vida e, assim, põe a nu o modo de formação das suas relações sociais e das ideias que fluem destas.

Esta afirmação sugere, no entender de Woleck (2002) que, a partir desta época, o trabalho se tornou o centro das actividades humanas e que passou a ser sobretudo através dele que o homem se relacionava com a natureza e com os outros. Por sua vez, no entendimento de Marçano (2013), a conotação do termo emprego está estritamente relacionada com o fenómeno da Modernidade dado que no passado pré-industrial as pessoas trabalhavam arduamente, mas não utilizavam um emprego para estruturar as suas actividades. Dito de outro modo, até ao século XIX, as pessoas não tinham empregos no sentido fixo e unitário do termo, mas sim tarefas ou serviços que desempenhavam consoante as suas necessidades e/ou as dos empregadores, pelo que se considera que este conceito surgiu com o reforço do trabalho realizado nas fábricas pelos operários. Esta posição é partilhada por Bridges (1995) que tinha já referido que o emprego reflete a relação entre o indivíduo e a organização onde este desempenha uma tarefa produtiva, pela qual recebe rendimentos e cujos bens ou serviços são passíveis de transações no mercado.

De facto, a predominância das actividades industriais face às rurais e artesanais trouxe alterações no domínio do trabalho. Além disso, a Revolução Industrial contribuiu também para várias mudanças ideológicas, económicas e sociais que transformaram uma sociedade quase exclusivamente agrícola numa sociedade industrial e urbana. Marçano (2013) refere que à medida que o capitalismo se ia reforçando, as indústrias crescendo e se automatizando e a riqueza se concentrava num pequeno grupo de pessoas, as sociedades ocidentais assistiram a um nível de produtividade absolutamente sem precedentes, acompanhado claramente por processos de inovação e progresso tecnológico, mas também a um cenário crescente de miséria. Efectivamente, a concentração do capital, o crescimento desordenado das cidades e bairros residenciais com poucas condições de habitabilidade e salubridade, a ausência de direitos e a falta de motivação dos trabalhadores, que passaram a desempenhar tarefas especializadas e a integrar apenas uma fase do processo produtivo, assumiram-se como factores desencadeadores de uma mudança de paradigma. No entender de Caleiras (2008), as relações entre trabalho e capital eram à época conflituosas, pelo que se impunha a valorização do trabalho e dos trabalhadores.

Com a substituição do Homem pela máquina irromperam as lutas anti-máquina em vários países da Europa. Organizadas pelos trabalhadores, tinham como finalidade não apenas a defesa dos seus direitos, mas também a oposição à perda de controlo dos seus ofícios, na medida em que este aspecto, para além de afectar directamente as suas condições económicas se traduzia, em última análise, numa efectiva perda de poder e de prestígio socioprofissional (Mendes, 1999). Com efeito, e na sequência do já referido por Marx (1867, como citado em Marçano, 2013), no primeiro volume do *Capital*, o facto de os patrões procurarem continuamente reduzir o custo do trabalho e substituir os trabalhadores por equipamentos/máquinas conduziu a um cenário em que se maximizava a produtividade, se reduziam os custos, se controlava o posto de trabalho e se criava uma imensa reserva de trabalhadores sem emprego, cuja força de trabalho se mantinha imediatamente disponível.

Ainda que Marx (1867, como citado em Marçano, 2013) entendesse que esta reserva de trabalhadores sem emprego e com baixos rendimentos apenas poderia conduzir a uma sociedade com menos consumidores e com cada vez menor poder de compra, outros consideravam que estas mudanças seriam um mal necessário para a prosperidade económica global e inclusivamente que haveria “(...) sempre uma reserva de trabalhadores

sem emprego e que não é possível nem normal que ela seja totalmente suprimida” (Clark, 1907, p. 452).

Neste sentido, o capitalismo foi apresentando nos anos seguintes uma série de crises, que se haveriam de revelar estruturais, e que conduziram a um vasto processo de reestruturação da organização industrial e, conseqüentemente, da relação entre capital e trabalho (Antunes, 2000). Face à crise do sistema capitalista, afirma-se que o processo de reestruturação teve início no Japão, no grupo Toyota, e rapidamente se alargou ao resto do mundo moderno. Em resposta ao declínio das taxas de lucro, à insuficiência do modelo taylorista/fordista que conduzia à acumulação de excedentes de produção, ao avanço do capital especulativo que desviava o capital da esfera produtiva, à concentração dos monopólios e oligopólios e à crise do Estado de bem-estar social com a crise fiscal dos Estados capitalistas, o novo modelo de produção deu origem a um processo de reorganização do capital, tanto do ponto de vista das forças produtivas, como do ponto de vista político e ideológico (Antunes, 2000). Assim, atendendo às condições económicas, sociais, políticas e ideológicas de cada país e no sentido de se controlarem as condições de implantação do *toyotismo*, o autor refere que foram surgindo políticas de influência neoliberal caracterizadas pela privatização do Estado, pela desregulamentação dos direitos do trabalho e pela falência do sector público/estatal. Numa fase posterior, o autor refere ainda ter ocorrido um processo intenso de reestruturação da produção e do trabalho que deu origem a um modelo mais flexível cujas conseqüências se estenderam desde a descentração da produção, à flexibilização dos direitos dos trabalhadores, ao crescente avanço tecnológico, com desemprego estrutural ou ao enfraquecimento das associações sindicais.

Ora, se durante o taylorismo/fordismo, o poder de uma empresa era medido pelo número de operários, com o neoliberalismo as empresas robustas seriam aquelas que dispunham de um menor contingente de força de trabalho e maiores índices de produtividade (Antunes, 2000). No entender de Marçano (2013), esta mudança de paradigma veio reforçar a importância do trabalho polivalente, quer relativamente aos operários, quer aos trabalhadores mais qualificados, sendo a produção incrementada através de horas extraordinárias, trabalhadores temporários ou subcontratados. Neste sentido, a crescente flexibilização do trabalho, aliada à desregulamentação das condições de

trabalho e dos direitos laborais e sociais e ao desenvolvimento da robótica e da micro-electrónica, permitiram reduzir o contingente necessário para o processo produtivo e, consequentemente, os gastos com a força de trabalho.

A este propósito, Giddens (2014) assinala que, ainda que o Homem tivesse desde sempre a percepção dos riscos a que estava exposto, surgiu na chamada pós-modernidade o conceito de risco intencionado. O autor sugere que, a partir deste momento, o medo passou a integrar o quotidiano dos trabalhadores pois passou a ser, de alguma forma, utilizado pelos empregadores para passar a mensagem de que as pessoas são facilmente substituídas. Neste sentido, Marçano (2013) refere que o capitalismo contemporâneo tem provocado, nas últimas décadas, mudanças profundas no mercado de trabalho que se expressam particularmente na globalização das finanças, na crescente precarização das relações de trabalho, nas elevadas taxas de desemprego, na deslocalização de empresas, na eliminação de postos de trabalho na indústria e serviços e ainda no aumento do trabalho precário, parcial, temporário e subcontratado. Estas mudanças conduziram, no entender de Valadas (2013), a um fenómeno de desemprego estrutural, em que um elevado número de trabalhadores passou a ter flexibilidade de emprego e de salário, acompanhado por um processo de desregulamentação das condições de trabalho e dos direitos laborais e sociais. Estas mudanças conduzem também, tal como Sennett referiu em 1998, à desvinculação emocional do indivíduo para com o emprego e a um processo de degradação dos trabalhadores. O autor, naquela época, considerava já que o capitalismo afecta o percurso de vida dos indivíduos na medida em que não oferece condições para a construção de uma narrativa de vida linear. No seguimento desta ideia, Caleiras (2008) concretiza referindo que o risco passa a fazer parte da vida dos trabalhadores, de uma forma ainda mais aguda, pois as relações pessoais e profissionais não se processam a longo prazo; as mudanças constantes de emprego e de moradia limitam a capacidade dos indivíduos para construírem relações de amizade, vizinhança, amorosas e inclusivamente para reforçarem os laços com a própria família. Para além da questão da flexibilidade nas relações laborais, uma outra condição afecta largamente as condições de vida dos trabalhadores obrigando a recomeços constantes – o curto prazo, que se manifesta nos empregos temporários e contratos de curta duração.

Este aspecto é tanto ou mais preocupante na medida em que, hoje, o curto prazo substituiu o longo prazo como forma predominante de estruturação do tempo. Nas palavras de Marçano (2013), não existe espaço para uma vivência de vida linear, previsível, de conquistas cumulativas e onde é possível trabalhar no sentido de um objectivo de vida maior; ao invés disso, predominam os empregos temporários, os contratos a curto prazo, o envolvimento em projectos de curta duração. A vida é feita de constantes recomeços. A este propósito, Sennett (1998, p. 35) constata à época que

(...) um jovem americano com pelo menos dois anos de faculdade pode esperar mudar de emprego pelo menos onze vezes no decurso da vida de trabalho, e mudar a sua base técnica pelo menos três vezes durante esses quarenta anos de trabalho.

Este cenário parece continuar, portanto, bastante actual, pelo que Antunes (2000) propõe, por oposição à flexibilidade laboral e eventual desvinculação emocional, uma outra organização social em que o trabalho estaria ao serviço das necessidades humanas – resgatando de alguma forma a sua essência. Nesta proposta, o trabalho limitar-se-ia ao tempo necessário para produzir ‘valores-de-uso’ (e não ‘valores-de-troca’) e o homem seria novamente integrado no processo produtivo, permitindo-lhe assim apropriar-se do produto. Nesta proposta está, de alguma forma, evidente uma questão interessante: apesar da escassez e precarização do emprego, este continua a assumir um papel central na vida das pessoas e continua a ser uma das mais importantes fontes de autonomia e cidadania. A noção de cidadão produtivo está tão enraizada nas sociedades que um indivíduo sem emprego corre o risco de ver reduzida a sua autoestima e sentido de cidadania. De acordo com esta leitura e no entender de Gonçalves e Coimbra (2007), estar desempregado equivale a ser destituído de valor e de poder.

Jaccard (1974) salienta, no entanto, que o trabalho corresponde a uma necessidade espontânea do ser humano e pode constituir uma fonte de satisfação e realização pessoais, desde que estejam asseguradas determinadas condições de ordem psicológica, moral e social. Schnapper (1998, p. 16) sugere ainda que, além de ser uma fonte de rendimento e de sentido para a vida, o trabalho estrutura a sociedade de um modo dialético pois “as

sociedades modernas constroem-se em torno da actividade profissional, da cidadania e da articulação entre as duas”.

Pode, portanto, assumir-se que a delimitação do conceito de trabalho é uma tarefa complexa na medida em que implica atender à sua natureza multifacetada, às fundamentações teóricas e empíricas das diferentes disciplinas (e.g., economia, psicologia, sociologia) para explicar e descrever ‘o trabalho’, à associação a outros termos semelhantes e ainda à diversidade de representações sociais (diferentes culturas e épocas históricas) associadas ao trabalho.

Assim, considerando que o mundo de trabalho tem sofrido profundas transformações, muitas delas a ritmo acelerado, importa salientar que o trabalho *per se*, seja em termos individuais ou coletivos, representa uma experiência social por definição e explica grande parte da sociedade capitalista. Neste sentido, a construção social e histórica da centralidade do trabalho nas sociedades modernas tem um contributo evidente na afirmação de uma sociedade e economia baseadas na produção e no consumo e, consequentemente, no afastamento de um grande número de trabalhadores do mercado de trabalho. Desta relação emerge um paradoxo que convida à reflexão – a questão da centralidade do trabalho na vida social e o impacto da perda de emprego na trajectória de cada indivíduo e sua família.

1.2.2. O desemprego: génese e evolução do conceito

A análise histórica da relação entre o homem e o trabalho sugere que as fronteiras entre o emprego, o desemprego e a inactividade nem sempre foram claras. Isto porque se tratam de categorias socialmente construídas e, portanto, revelam concepções e representações sociais dos conceitos.

Nos séculos XVIII e XIX o desempregado confundia-se facilmente com outras situações ou estatutos sociais associados ao não-trabalho: prostituição, miséria, doença e invalidez, ou seja, o desempregado era visto como alguém que não trabalhava – independentemente do motivo. Tal como refere Castel (2012), o conceito de desemprego

começou a ser comumente utilizado no século XIX correspondendo a uma interrupção de actividade profissional que implicasse perda de salário.

De acordo com Marçano (2013) a distinção entre os *pobres permanentes* (mendigos, delinquentes e outros) e os *pobres de ocasião* (operários que, temporariamente, estavam sem emprego) surgiu, de alguma forma, como consequência da industrialização uma vez que a pobreza atingia não apenas os indivíduos afastados permanentemente do mercado, mas também aqueles que, trabalhando, não tinham rendimentos suficientes para viver. A autora refere que a primeira separação entre os ditos *vagabundos* e os desempregados ocorre em Marselha no ano de 1892 com a criação de um fundo de assistência para apoiar os indivíduos que efectivamente procuravam emprego, sem o encontrar, e não os *impostores*.

Neste sentido, o surgimento do conceito de desemprego implicou uma enorme reorganização das representações sociais tendo sido aliás levada a cabo uma inovação lexical para fazer surgir a categoria desemprego. Costa (2002) refere que a partir de 1880 os dicionários definiam o desemprego como a falta de emprego dos trabalhadores industriais, representando esta mudança, *per se*, um forte indício da génese de uma nova representação do desempregado (enquanto trabalhador industrial sem emprego). Deste modo, o conceito perdia o seu carácter genérico de falta ou ausência de actividade e subdividia-se para designar o fenómeno social (desemprego) e a condição individual do trabalhador (desempregado).

Neste sentido, o desemprego só assumiu a acepção moderna que hoje conhecemos a partir do momento em que o desempregado deixou de integrar a vasta categoria dos pobres e passou a ser definido pelo seu contrário (o empregado). Além desta condição, a objectivação do desemprego assentou, inicialmente, em dois pressupostos: o carácter involuntário do desemprego e a procura activa de emprego. O desemprego passou, portanto, a ser visto como um fenómeno social cuja intervenção necessária inclui a promoção de uma relação regular e estável de emprego para todos os trabalhadores e apoio público aos indivíduos sem emprego – mas já não nos moldes da caridade que predominavam anteriormente (Costa, 2002).

Na Conferência Internacional de 1910, já no séc. XX, foi definida a concepção moderna de desemprego e, em 1925, o conceito de desemprego – pela Organização

Internacional do Trabalho (OIT). Actualmente, e em Portugal, o conceito de desemprego involuntário é definido no artigo 9º do Decreto-Lei n.º 220/2006 de 3 de Novembro como

qualquer situação que decorra da cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, caducidade do contrato não determinada por atribuição de pensão, resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador e acordo de revogação celebrado nos termos definidos no presente decreto-lei.

Face às situações de desemprego, a intervenção dos Estados na economia tem vindo a ser significativamente impulsionada – particularmente no que diz respeito ao mercado de trabalho. No início do século XX, na sequência do *crash* da bolsa e da crise dos anos 30, esta intervenção tinha naturalmente como objectivo gerir o desemprego e alargar a relação salarial. Mais tarde, já no pós-II Guerra Mundial, com a apresentação do Relatório *Social Insurance and Allied Service* por William Beveridge no Parlamento Inglês, o Estado de Bem-estar inicia a sua afirmação na Europa e, por sua vez, os Trinta Gloriosos (1945-1975) assinalam o reforço das políticas de pleno emprego (Pereirinha, 2008). Nas décadas seguintes, sobretudo nos anos 60 e 70, observou-se uma expansão do Estado-providência na Europa com a difusão das medidas sociais e um movimento lento de convergência entre os países (no que concerne à cobertura dos vários riscos sociais, incluindo o desemprego). No entanto, a partir da década de 80, registou-se um movimento de redução do Estado-Providência com a minimização do papel do Estado na esfera económica e social – que foi principalmente protagonizado por Margaret Thatcher (UK, 1979) e Ronald Reagan (EUA, 1981) (Pereirinha, 2008).

De facto, ao longo do século XX, a relação entre o Estado e o mercado de trabalho foi também marcada pela visão keynesiana que, atendendo às deficiências do mercado relativamente ao emprego, apelava à intervenção dos Governos para a criação das condições necessárias ao pleno emprego (Gonçalves & Coimbra, 2007). De acordo com esta perspectiva, o aumento do desemprego involuntário era explicado pela crescente desarticulação entre as necessidades das empresas e a qualificação/formação da mão-de-obra disponível. De alguma forma, este desajustamento justificou na década de 70 uma série de medidas destinadas a aumentar o nível de qualificação dos jovens e dos desempregados

de longa duração (Marçano, 2013). Outras perspectivas há que consideram o desemprego como um problema essencialmente político. Marx celebrou inclusivamente a expressão ‘exército industrial de reserva’, apontando que quanto maior o nível de emprego maior se torna a escassez de trabalhadores. Isto é, de acordo com a lei da oferta e da procura, a escassez de trabalhadores conduz ao aumento do custo da força de trabalho e, consequentemente, ao aumento dos custos de produção. Por este motivo, tal como é referido por Reinert (2001), seria do interesse dos empregadores manter sempre um determinado, e deliberado, nível de desemprego de forma a evitar que os salários atingissem níveis elevados.

Todavia, os níveis aceitáveis/desejáveis de desemprego têm sofrido ajustamentos ao longo das últimas décadas. Prova disso é o facto de que, até 1920, os americanos consideravam que o mais baixo nível de desemprego seria um desastre social, mas a partir da década de 30 o critério considerado razoável era de 2% da população em situação de desemprego. No Reino Unido, para a mesma década, a taxa normal de desemprego era de 4% (Reinert, 2001).

Depreendendo que a taxa considerada aceitável foi aumentando ao longo dos anos, importa referir que também as causas do desemprego se foram diversificando. Marques (2009) sugere que o aumento do desemprego a nível mundial se pode dever aos efeitos do desenvolvimento tecnológico pois, se por um lado estes avanços têm permitido a criação de mais emprego para alguns profissionais, por outro, o desenvolvimento tecnológico tem também contribuído para a redução do trabalho existente (sobretudo pela automatização da indústria produtiva). Esta questão coloca em evidência o problema do emprego/desemprego tecnológico e da adaptação pessoal e social às mudanças no mercado de trabalho. Por sua vez, Reinert (2001) destaca como causas do desemprego: (1) o desenvolvimento tecnológico, (2) a globalização, (3) a terceirização, (4) a desindustrialização, (5) o excesso de concentração da riqueza, (6) os métodos de gestão utilizados, entre outras. O autor considera ainda que as consequências do desemprego podem ser particularmente devastadoras, tanto do ponto de vista individual, como familiar, social ou político. A evidência demonstra que o desemprego aumenta os problemas relacionados com a saúde física e mental (Bambra & Eikemo, 2009), está por vezes associado a eventos de violência, crime e radicalização política, e ainda a situações de desorganização familiar e social, tais

como divórcios (Reinert, 2001). Também Charles e Stephens (2004) sugerem que a perda de emprego conduz a uma maior probabilidade de divórcio, e del Bono, Weber e Winter-Ebmer (2008) consideram que as decisões associadas à parentalidade podem ficar adiadas ou mesmo deixarem de ser colocadas uma vez que os indivíduos não beneficiam da estabilidade que consideram necessária.

De igual forma, também as eventuais soluções para o desemprego são variadas e, o que pode ser uma solução para uns, pode ser causa de desemprego para outros. Reinert (2001) apresenta as seguintes medidas de combate ao desemprego como sendo as mais utilizadas: (1) facilitação do consumo e do crédito, (2) incentivo ao investimento privado, (3) implementação de políticas fiscais e económicas adequadas, (4) aumento da despesa pública – que implica maior peso do Estado como empregador e desenvolvimento de políticas sociais de apoio, (5) flexibilização do mercado de trabalho e (6) redução da jornada de trabalho com empregos a tempo parcial, licenças remuneradas, restrição às horas extras, formação e requalificação de recursos humanos, entre outras medidas.

Por seu turno, Aznar (1998 como citado em Marques, 2009), partindo do carácter segregativo do desemprego (que afecta mais umas categorias sociais do que outras, particularmente os indivíduos mais velhos, menos escolarizados e com pior estatuto socioeconómico), propõe três estratégias como solução para o desemprego: (1) aumento da oferta de trabalho através do aumento do crescimento económico; (2) redistribuição do emprego, seja por via da redução colectiva da duração do trabalho, redução dos salários, incentivo ao trabalho parcial e (3) criação de empregos fora do sector clássico, tais como a prestação de serviços a título individual ou a criação de empresas de tipo associativo.

Assim, com uma evolução crescente desde o final da década de 90 do século XX, o fenómeno do desemprego é, nos dias de hoje, entendido como um dos mais incontornáveis e dramáticos problemas cuja compreensão se relaciona com a existência de uma organização social que se baseia nas relações de trabalho (Freyssinet, 2007).

1.2.3. Papel integrativo do emprego

Nesta linha, importa analisar o papel integrativo do emprego, amplamente reconhecido na literatura (Gallie, Paugam & Jacobs, 2003; Radović-Marković, 2013), bem como o seu contributo para a satisfação de algumas necessidades fundamentais dos indivíduos.

De facto, nas sociedades modernas, o trabalho assalariado representa um projecto de participação e de reconhecimento social, político e de cidadania consubstanciando-se, portanto, como um eixo estruturante das relações sociais e do sentido atribuído às existências individuais e colectivas. Ora, o emprego, como forma particular de trabalho associado a direitos, tem o potencial de satisfazer as necessidades económicas, sociais e psicológicas dos indivíduos (Herr, Cramer & Niles, 2004), sendo ainda um dos principais mecanismos de integração na sociedade. Clarke e Critcher (1985) referem que o emprego satisfaz cinco necessidades do ser humano: (1) estruturação do tempo; (2) partilha de experiências fora do contexto familiar; (3) união de indivíduos em torno de objectivos comuns; (4) obtenção de estatuto pessoal e profissional e (5) reforço da actividade, isto é, sentir que o que faz vale a pena e contribui para algo maior. Desta forma, contribui largamente para a formação e a consolidação da identidade pessoal e social (L'Huillier, 2002; Almeida, Santos, Albuquerque & Ferreira, 2013). Além disso, potencia, através da efectiva integração dos trabalhadores no mercado do trabalho, uma melhor percepção individual de qualidade de vida e uma melhor sociedade de bem-estar (Vondracek, Ferreira & Santos, 2010).

No entanto, a noção tradicional de ter um trabalho para a vida já não existe. Deu lugar a um ambiente de constante mudança, marcado por um fluxo permanente de bens e pessoas e por sentimentos de incerteza e inconstância (Krumboltz & Chan, 2005). Isto é, a previsibilidade de integração definitiva num local de trabalho é substituída pela aleatoriedade e incerteza, o que significa que o desemprego, antes associado apenas a determinadas franjas populacionais é, actualmente, um fenómeno transversal e cada vez mais estrutural das sociedades ocidentais. Neste contexto, a dificuldade para conseguir um primeiro emprego ou para reintegrar o mercado de trabalho após uma situação de desemprego é uma realidade colectiva para a maior parte da população. Aliás, segundo

Fernandes (2007), o desemprego é cada vez mais uma fase da vida profissional e do desenvolvimento psicossocial do indivíduo na medida em que diferentes estatutos, tais como o de estudante, empregado, desempregado, reformado, entre outros, se vão intercalando ao longo do curso de vida. Esta irregularidade de estatutos face ao mercado de trabalho é, segundo Coimbra (1997), influenciada pela crescente globalização, pelo avanço das tecnologias de informação e comunicação, pela instabilidade económica, pelas mudanças demográficas e ainda pela precariedade no emprego.

São aliás vários os documentos internacionais que se referem aos princípios fundamentais em relação ao trabalho, podendo considerar-se inclusivamente que as questões do (des)emprego têm ocupado uma posição central nas discussões e medidas políticas desde o início do século XX. De facto, o direito ao trabalho e o objetivo do pleno emprego têm sido assuntos abordados desde a Constituição da Organização Internacional do Trabalho (1919), passando pela Declaração de Filadélfia (1944), pelo Encontro Mundial para o Desenvolvimento Social de Copenhaga (1995), pela Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), pela Carta Social Europeia (1996) ou, mais recentemente, pela Estratégia de Lisboa e Estratégia Europa 2020.

Apesar desta presença recorrente nos documentos internacionais produzidos, uma reflexão acerca do contexto social, político e económico permite verificar que a sociedade do pleno emprego tende a adquirir o estatuto de um mito (Parada & Coimbra, 2000). Isto porque, quase um século passado desde a definição deste objetivo, não se verificam ainda as condições necessárias para o seu cumprimento – reflexo das condições económico-financeiras da era pós-industrial onde as crises estruturais e o desemprego afectaram todos os sectores económicos. Talvez por isso, o discurso destes documentos se tenha alterado ligeiramente, isto é, as referências à noção de pleno emprego têm vindo a ser substituídas pela expressão ‘trabalho digno ou decente’.

Assim, sabendo que a actualidade é cada vez mais marcada pela inconstância e incerteza e que a noção tradicional de ter um emprego para a vida deu lugar a um ambiente de mudança, Marçano (2011) refere que o trabalho vive, hoje, um processo de intensa transformação, marcado pela precariedade do emprego e pela fragilidade dos vínculos laborais.

Estas transformações tornam algo preocupante a ideia de Castel (2012) e Schnapper (1998) de que a sociedade está organizada em torno do trabalho e da produção e que, portanto, o trabalho vai continuar a ser a norma de organização social no futuro. Colocam-se então algumas questões: o que acontece ao sujeito que perde o emprego e se vê afastado do sistema de produção? Como reconhecer, do ponto de vista económico e social, a utilidade da actividade dos desempregados? Cabe ao Estado e à Política Social assegurar a manutenção da legitimidade política e o bem-estar dos indivíduos? Estas questões tornam-se tanto ou mais inquietantes quando a literatura é clara ao referir que, nas sociedades modernas, o emprego representa uma forma de participação e de reconhecimento social e político assumindo, portanto, um papel fundamental para uma integração adequada dos indivíduos na sociedade, nos grupos a que pertencem e na família. A par da família e do lazer, o emprego pode inclusivamente considerar-se como um eixo estruturante das relações sociais e do sentido atribuído às existências individuais e coletivas (Santos et al., 2010).

A este propósito, Amaro (2006) refere ainda que o trabalho representa um elemento essencial na vida do ser humano, não só porque constitui a fonte de subsistência da maior parte das pessoas, mas também porque se assume como um aspecto central na formação da identidade da maior parte dos adultos. Também Fonseca (2012) reforça a centralidade do trabalho enquanto elemento estruturante da vida dos indivíduos, não só na dimensão material, mas na construção das suas identidades pessoal e coletiva. Numa leitura sistémica das vidas humanas, problemas que surjam num dos eixos afectam certamente os restantes.

Nesta linha de pensamento, Marçano (2013) sugere que o desemprego é uma questão social complexa que afecta profundamente as estruturas da sociedade e que pode conduzir inclusivamente a processos de desqualificação social quando, em situação de perda de emprego, o sistema familiar se encontrar enfraquecido e sem capacidade de gerar e manter solidariedades. Podem criar-se condições para a instalação de uma crise pessoal e familiar, conduzindo eventualmente a um processo gradual de perda de estatuto social.

Outros trabalhos empíricos têm sugerido que o desemprego pode levar a sentimentos de perda de estatuto social, diminuição da saúde, isolamento social e inclusivamente perda da capacidade de agência (*agency*), isto é, pode conduzir a uma percepção de perda de controlo sobre a própria vida (Baumann, 2015a). O impacto

psicológico e social negativo do desemprego vem, assim, reforçar a importância do trabalho, pois a ausência do mesmo tem forte impacto nas trajetórias de vida, no estatuto socioeconómico de cada indivíduo (e de cada família), bem como nas sociedades de bem-estar. Também Schroder (2011) refere que, além da compensação financeira, o emprego permite uma actividade de participação coletiva, representando por isso um alicerce de construção identitária com benefício para a estabilidade psicológica do indivíduo e apoio ao equilíbrio familiar.

Assim, sabendo que o emprego promove o acesso a um conjunto de direitos de cidadania, o desemprego é prejudicial a todas as dimensões individuais e relacionais – podendo originar, inclusivamente, uma série de problemas com custos pessoais e coletivos, bem como sérias implicações em termos dos mecanismos de suporte das políticas sociais.

1.2.4. A mensuração do desemprego

O fenómeno do desemprego comporta dificuldades de mensuração, o que dificulta também a avaliação dos seus efeitos e custos a nível individual e colectivo e também a concepção e desenho de políticas eficientes ao combate do desemprego.

Sabendo que o conceito de desemprego tem sido ajustado ao longo da história, pois surge e é moldado com o capitalismo (Castel, 2012; Gautié, 1998), o seu conceito não assume os mesmos contornos nem os mesmos critérios de mensuração e metodologias de avaliação em todos os países. A título de exemplo, Reinert (2001) refere que nos Estados Unidos da América, dependendo do método utilizado, a taxa de desemprego pode variar entre 5 a 13%. Isto acontece porque nas estatísticas efectuadas não são contabilizados os desempregados que, por qualquer motivo, não se encontram à procura de novo emprego (se estes indivíduos fossem contabilizados, a taxa de desemprego seria de 9,5%; Se fossem ainda integrados os trabalhadores que perderam o seu emprego a tempo integral e apenas o conseguiram substituir por um a tempo parcial, a taxa subiria para 14%; Se se incluísse ainda a população em estabelecimentos prisionais, a taxa de desemprego aumentaria mais 3%). O mesmo autor sugere que, na maioria dos países desenvolvidos, a estratégia dos Governos ao longo dos anos tem passado por sucessivos ajustamentos aos métodos de cálculo do

desemprego no sentido de reduzir a dimensão do registo de desemprego. Ou seja, é sugerido que têm sido desenvolvidos ao longo dos anos processos de cálculo oficiais que subestimam a verdadeira extensão do desemprego.

Também em Portugal a diversidade de critérios é evidente. O Instituto Nacional de Estatística (INE, 2018) define o desempregado como o indivíduo com idade compreendida entre os 15 e os 74 anos de idade que reúne os seguintes critérios: (1) ausência de trabalho remunerado ou qualquer outro; (2) procura activa de um trabalho remunerado ou não ao longo de um período específico – o período de referência ou as três semanas anteriores e (3) estar disponível para trabalhar num trabalho remunerado ou não. Importa salientar que a procura activa de emprego implica o contacto com o CE ou agências privadas de colocação, contacto com empregadores, contactos pessoais ou com associações sindicais, colocação, resposta ou análise de anúncios, procura de terrenos, imóveis ou equipamentos, realização de provas ou entrevistas para seleção ou ainda a solicitação de licenças ou recursos financeiros para a criação de empresa própria. Por sua vez, o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP, 2018) considera desempregados os indivíduos com idade mínima especificada, inscritos nos CE, que não têm emprego, que procuram um emprego e que estão disponíveis para trabalhar. Como se depreende, estas diferenças na forma de cálculo do desemprego reflectem-se nos dados produzidos e publicados pelas duas entidades.

Efectivamente, a discrepância existente entre os dados divulgados pelo INE e pelo IEFP justifica-se pelo facto de apenas o INE conseguir calcular a taxa de desemprego (através da relação entre a população desempregada e a população activa - que corresponde à soma da população empregada com a população desempregada - sendo calculada da seguinte forma: $\text{População desempregada} / \text{População activa} \times 100$) com base nas estimativas obtidas a partir do Inquérito ao Emprego sobre a população empregada e a população desempregada. Esta é a medida oficial do desemprego em Portugal (INE, 2018). No entanto, os dados divulgados pelo IEFP – apesar de não contribuírem para efeitos de cálculo das estimativas do emprego e do desemprego divulgadas pelo INE – são também muito importantes na medida em que medem a expressão administrativa dos indivíduos que se inscrevem nos CE como candidatos a uma colocação no mercado de trabalho, sendo classificados como desempregados os indivíduos com idade mínima de 16 anos

(salvaguardadas as reservas previstas na Lei) que declaram não ter trabalho, que procuram emprego como trabalhador por conta de outrem, que estão imediatamente disponíveis e que têm capacidade para o trabalho (IEFP, 2018).

Sendo assim, podemos assumir que estes procedimentos de cálculo não permitem aceder a todo o universo de desempregados, pois o modelo de decomposição da população total habitualmente utilizado e internacionalmente aceite prevê apenas três categorias – empregado, desempregado e inactivo, o que naturalmente dá lugar a uma noção residual do fenómeno de desemprego (Costa, 2002).

Na sequência destas discrepâncias, também Rosa (2006) tem vindo a alertar para o facto de que o desemprego em Portugal é medido de forma restrita. Sugere que este indicador deveria incluir não apenas os desempregados oficiais mas também os indivíduos inactivos – indivíduos que desejam trabalhar e que estão disponíveis, mas que não fizeram diligências para arranjar emprego nas quatro semanas anteriores ao inquérito e indivíduos que, embora estando disponíveis para trabalhar, não procuraram emprego no último mês, pelas mais diversas razões – e aqueles que se encontram em situações de subemprego, isto é, indivíduos com empregos de duração inferior à duração normal do posto de trabalho, mas que desejam trabalhar mais horas. A inclusão destes indivíduos faria aumentar significativamente o número de desempregados.

Além disso, há fenómenos que se intensificam num contexto de crise económica e que tornam o desemprego um fenómeno ainda mais heterogéneo, tais como o emprego informal, o ajustamento entre períodos de trabalho e formação, situações de reforma antecipada, suspensão temporária dos contratos de trabalho, subemprego, entre outros fenómenos (Costa, 2002). A este propósito, Maruani (2002) propõe que a discussão sobre o desemprego deve estar melhor articulada com o modo de funcionamento do mercado de trabalho, sob pena de se manter o desequilíbrio entre o modelo de análise – emprego, desemprego e inactividade – e a realidade que, frequentemente, desvaloriza fluxos rápidos entre as três categorias e negligencia formas de desemprego cada vez mais expressivas, tais como as referidas acima. Também Caleiras (2008) alerta para esta complexidade de categorias, sugerindo inclusivamente que a dificuldade de mensuração do desemprego não se prende somente com o facto de esta condição ter sido concebida por referência ao direito

a um apoio público, mas também porque uma elevada percentagem da população total se situa em posições intermédias face às referidas três categorias.

Uma agravante de particular importância tem ainda que ver com a definição de desemprego por parte dos serviços públicos de Segurança Social. De acordo com o artigo 2º do Decreto-Lei nº 220/2006 de 3 de Novembro que estabelece o regime jurídico de protecção no desemprego, é considerado desemprego “toda a situação decorrente da inexistência total e involuntária de emprego do beneficiário com capacidade e disponibilidade para o trabalho, inscrito para emprego no Centro de Emprego”. No entanto, a protecção em situação de desemprego não é uniforme para todos os desempregados – por insuficiência dos prazos de garantia mínimos para aceder às prestações de desemprego, porque o período de apoio terminou sem que o indivíduo tenha conseguido encontrar um novo emprego, porque são ultrapassadas as condições de recursos para poder aceder ao subsídio social de desemprego, porque não são cumpridos requisitos relacionados com a obrigatoriedade de participação em medidas activas de emprego ou com a aceitação de emprego considerado conveniente ou socialmente útil, entre outros aspectos (Valadas, 2013).

Ora, naturalmente que estas dificuldades em definir o desemprego de forma inequívoca têm consequências, mais ou menos graves, para o universo de indivíduos sem emprego pelo que, para além de ser importante contabilizar o universo de desempregados, seja absolutamente fundamental centrar a atenção nos indivíduos e na diversidade das suas trajetórias e experiências.

1.2.5. O desemprego: contexto de diversidade

As primeiras investigações no âmbito do desemprego surgiram na Alemanha na sequência da crise dos anos 30 do séc. XX quando muitas fábricas faliram e o desemprego assumiu proporções muito significativas. Com a perda do, não raras vezes, único sustento das famílias e com a degradação das condições de vida, os desempregados iniciaram os protestos contra as condições de vida a que estavam sujeitos – associadas frequentemente a fome e miséria – e contra a falta de protecção face à perda de emprego (Marçano, 2013).

Uma das primeiras e mais relevantes investigações foi conduzida por Jahoda, Lazarsfeld e Zeisel na década de 30. Neste livro os autores dão conta de um território (Marienthal, Alemanha) marcado pelo encerramento da fábrica local que conduziu os trabalhadores a uma forte degradação do nível de vida e das relações familiares, situações de desestruturação do tempo de vida (enfraquecimento das actividades sociais, políticas e de lazer) e perda de estatuto e reconhecimento social. Além disso, observou-se ainda uma degradação da coesão social dos residentes.

Já nos anos 60, ainda que vivida uma situação de maior prosperidade económica e menos desemprego, a preocupação com o fenómeno manteve-se em crescendo. Segundo Guimarães (2004), Ledrut propôs em 1966 uma tipologia de desemprego composta por seis categorias: (1) desemprego de transição - trabalhador pouco ou nada inferiorizado com tempo curto de desemprego (inferior a um mês); (2) desemprego de reserva - trabalhador pouco ou nada inferiorizado com tempo médio de desemprego (entre um e seis meses); (3) desemprego de depressão - trabalhador pouco ou nada inferiorizado com tempo longo de desemprego (superior a seis meses); (4) desemprego intermitente - trabalhador medianamente inferiorizado com tempo médio de desemprego; (5) desemprego vulnerável - trabalhador medianamente inferiorizado com tempo longo de desemprego; e (6) desemprego crónico - trabalhador fortemente inferiorizado com tempo longo de desemprego. No entendimento de Guimarães (2004), esta tipologia assentava num conceito de desemprego definido como perda de estatuto e decadência social, pelo que o desemprego representava uma inferioridade social, associada à desvalorização da posição de desempregado e à impotência social.

Mais tarde, surgiram os primeiros estudos sobre a vivência de desemprego sob o ponto de vista dos desempregados. Foi sobretudo a partir da década de 70 que se observou um crescimento acentuado de publicações desta natureza – muito provavelmente provocado pelo novo aumento das taxas de desemprego (Caleiras, 2011). Schnapper (1998), partindo do pressuposto de que o desemprego seria um entrave à integração social, analisou a forma como os trabalhadores viviam o desemprego e tentou explicar a diversidade de reacções face a esta situação. A autora propôs, assim, três tipos de experiências/formas de enfrentar o desemprego:

(1) desemprego total – para estes indivíduos o trabalho assume um papel central na vida, define o estatuto e a identidade social, orientando ainda modelos de comportamento. Deste modo, tendem a sentir-se humilhados, infelizes, desvalorizados, aborrecidos, com menos auto-confiança; observa-se por vezes um fechamento em si mesmo, um sentimento de vazio e receio do futuro, uma ruptura com as solidariedades anteriores, bem como situações de marginalização social e falta de socialização.

(2) desemprego invertido – alguns indivíduos, por via da substituição de estatutos, invertem, ainda que provisoriamente, a experiência de desemprego e estabelecem relações fora do mundo de trabalho, isto é, preferem definir-se por exemplo como estudantes ou artistas, em vez de desempregados. É frequentemente dado início a projectos de trabalho independente, viagens, criação artística, entre outras actividades. Aqui o trabalho assume um lugar secundário face às ocupações que proporcionam realização individual, pois os sujeitos investem o seu tempo em actividades de interesse pessoal, recuperando hobbies ou interesses.

(3) desemprego diferenciado – os indivíduos procuram investir o seu tempo em tentativas de regresso ao mercado de trabalho, seja pelo investimento em formação, seja pela procura sistemática de um novo emprego. O desemprego é vivido como uma pausa relativa, evitando interiorizar a condição de desempregado e os riscos de desprofissionalização e dessocialização.

Estas experiências são classificadas por Schnapper (1998) com base em três dimensões: (1) investimento num estatuto alternativo e capacidade de desenvolver actividades de substituição ao trabalho; (2) intensidade e forma das sociabilidades, sendo que a integração do indivíduo em redes sociais independentes do trabalho potencia menores consequências negativas do desemprego e (3) integração familiar, em que a percepção de apoio familiar minimiza o impacto do estatuto social de desempregado. O autor sugere ainda a existência de uma relação entre algumas variáveis, tais como o sexo, idade, estado civil e níveis de escolaridade e a forma como os indivíduos vivenciam o desemprego. Por fim, salienta que os recursos relacionais, culturais e financeiros são fundamentais e decisivos na forma como se vive a experiência de desemprego.

McKee-Ryan, Song, Wanberg e Kinicki (2005), com base numa meta-análise efectuada com 104 estudos empíricos, concluíram que os indivíduos em situação de

desemprego apresentam níveis de bem-estar físico e psicológico mais baixos do que pessoas empregadas, tendo verificado que a duração do desemprego e as características da amostra (jovens recém-formados vs. desempregados mais velhos) influenciavam claramente a saúde mental. Além disso, os autores observaram ainda que a centralidade do papel do trabalho, os recursos (pessoais, sociais, financeiros e estruturação do tempo), as avaliações cognitivas e as estratégias de *coping* demonstram relações mais fortes com a saúde mental do que o capital humano ou as variáveis demográficas.

De facto, a relação entre o desemprego e o bem-estar individual tem sido alvo de várias investigações ao longo das últimas décadas, o que tem permitido identificar uma série de variáveis com influência nesta relação. A idade, género, classe social, agregado familiar, raça/etnia, a duração do desemprego (Hepworth, 1980; Hagquist & Starrin, 1996) e variáveis relacionadas com a situação económica e com a dimensão comportamental dos indivíduos têm vindo a mostrar-se relevantes em várias investigações ao longo das últimas décadas, ainda que os níveis de significância vão variando entre os estudos (Gallie, Kostova & Kuchar, 2001; Chen, Li, He, Wu, Yan, & Tang, 2012; Hiswåls, Marttila, Mälstam, & Macassa, 2017).

Também desde a década de 70 do século passado, os investigadores têm demonstrado um interesse crescente pelo estudo das consequências decorrentes do encerramento de empresas (Rege, Telle & Votruba, 2007; Bauman, 2015a,b). Um estudo recente neste domínio de investigação é o de Schroder (2013). Com base em dados do *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe* (SHARE), este autor analisa as consequências da perda involuntária de emprego, a longo prazo e na saúde dos indivíduos. A sua relevância decorre do facto de este projecto de investigação, de natureza multidisciplinar e multi-nacional, incluir dados sobre a saúde, estatuto sócio-económico e redes sociais e familiares de mais de 85.000 indivíduos com 50 ou mais anos de 20 países europeus e Israel. Ao permitir aprofundar a compreensão de como as experiências numa fase inicial da vida, e eventos decorridos ao longo da mesma, podem influenciar as experiências de vida na adultez, os dados recolhidos permitem também avaliar de que forma as condições do início de vida influenciam mais tarde a vida das pessoas e como é que o Estado e as Políticas Sociais estão relacionados com as tomadas de decisão dos cidadãos. Este conhecimento poderá permitir que as decisões políticas sejam cada vez mais ajustadas às necessidades das pessoas.

Nesta linha, o estudo de Schroder (2013) sugere que os indivíduos cuja perda de emprego se deveu ao encerramento de empresas apresentam consequências a longo prazo: os homens tendem a ficar deprimidos e a apresentar sinais de desorientação temporal e as mulheres relatam um pior estado de saúde geral, mais doenças crônicas, maior tendência para situações de obesidade ou excesso de peso e dificuldades na realização das actividades instrumentais de vida diária. Apesar de ambos os sexos apresentarem efeitos distintos, os mesmos parecem poder explicar-se por razões associadas aos papéis sociais, isto é, uma vez que os homens avaliados eram tipicamente os principais provedores de rendimento do agregado familiar, o não ser capaz de cumprir esta tarefa pode ter afectado a sua saúde psicológica a curto prazo, bem como conduzir a um menor bem-estar psicológico a longo prazo. No caso das mulheres, o efeito sobre a saúde mental a longo prazo pode não ter sido tão grave pois não era esperado que esta geração apoiasse a família em termos económicos. No entanto, conforme referem Brugianvini, Padula, Pasini e Peracchi (2011), tendo em consideração que os períodos de desemprego tendem a ser mais elevados para as mulheres desta geração, o *stress* associado à perda de emprego pode contribuir para níveis mais elevados de morbilidade.

Também Bartley, Ferrie e Montgomery (2006), numa revisão da literatura, observaram a existência de três aspectos que associam a perda involuntária de emprego e o subsequente desemprego a uma deterioração da saúde: (1) a pobreza, na medida em que o rendimento disponível não é por vezes suficiente para consultar um médico e/ou comprar a medicação necessária; (2) o *stress* associado à situação de desemprego que leva à perda de autoestima e à diminuição das redes sociais o que, por sua vez, diminui as possibilidades de trabalho em rede; e (3) o aumento de comportamentos autodestrutivos, desde o consumo de álcool e tabaco até tentativas de suicídio.

Apesar de os efeitos a longo prazo da perda de emprego na saúde não serem ainda investigados com a frequência desejada devido à falta de dados adequados de natureza longitudinal, também Sullivan e von Wachter (2009) observaram que, 20 anos após a perda de emprego, estes indivíduos apresentavam taxas de mortalidade 10% a 15% mais elevadas do que os indivíduos que nunca perderam o emprego. Estes dados são particularmente relevantes pois sugerem que, sendo possível diminuir estas consequências negativas, poder-

se-á aumentar a produtividade de um país e reduzir os gastos com saúde da população mais velha (Schroder, 2013).

Para o fazer é necessário, no entanto, saber mais sobre as consequências decorrentes da perda de emprego. Neste domínio, existem segundo Baumann (2015b), essencialmente duas abordagens: uma das linhas de investigação centra-se essencialmente na perspectiva económica, analisando o impacto do encerramento de empresas na situação financeira e nas trajectórias profissionais e ocupacionais dos trabalhadores, pelo que os principais focos destes estudos são o reingresso no mercado de trabalho, a duração da situação de desemprego e as alterações salariais. Por sua vez, a outra linha de investigação procura compreender as consequências da perda de emprego na vida social e bem-estar dos trabalhadores, ou seja, avalia os custos não-pecuniários do desemprego.

Neste estudo, procuramos de algum modo articular estas duas linhas de investigação no sentido de compreender a experiência de desemprego involuntário por parte dos ex-trabalhadores dos ENVC uma vez que nos parece que a problemática do desemprego, enquanto fenómeno crescente, complexo e qualitativamente diferenciado (Santos et al., 2010), tem necessariamente de atender quer às dimensões normativo-institucionais, quer às biográficas no sentido de melhor compreender as dinâmicas adaptativas e de transição decorrentes das situações de desemprego.

Efectivamente, ao longo das últimas décadas têm sido levadas a cabo várias investigações que atendem às narrativas da experiência de perda de emprego a partir da perspectiva daqueles que o vivenciaram (Hanisch, 1999; Wanberg, Kammeyer-Mueller, & Shi, 2001). Em Portugal, o estudo da experiência de desemprego sob a perspectiva dos desempregados foi por exemplo abordado por Duarte, em 1998. A autora analisou a capacidade de reconstituição identitária num grupo de Mineiros do Norte de Portugal após a perda de emprego, pelo que, tendo observado uma grande diversidade de situações de desemprego e perfis de desempregados, corroborou a natureza diversa do desemprego – particularmente em função do sexo, idade e classe social do agregado familiar. Também Araújo (2006) estudou a experiência de desemprego de um grupo de trabalhadores de uma mesma empresa, tendo registado que os indivíduos de meia-idade apresentavam uma forte dependência em relação aos mecanismos de apoio do Estado e uma dificuldade acrescida em reintegrar o mercado de trabalho. Na mesma linha, Marques (2009) observou um risco

aumentado de exclusão social e de degradação da saúde mental nos desempregados de longa duração, sendo que Caleiras (2011), ao analisar as trajectórias e formas de enfrentar o desemprego por parte de um grupo de desempregados, verificou que o desemprego conduziu ao empobrecimento dos indivíduos e à degradação das condições de vida. Este último autor refere ainda que, apesar de alguns dos indivíduos apresentarem padrões de consumo pouco exigentes e aceitarem a condição de privação (sobretudo os mais velhos), a existência de património próprio e poupanças, o apoio da família e o recurso à diversificação e acumulação de rendimentos (eg., resultantes das prestações de desemprego e do trabalho informal), parecem ter um efeito de suavização das situações de pobreza.

Apesar do estatuto comum, as experiências do desemprego são diversas e vividas de forma distinta por cada indivíduo. Ainda assim, o desemprego dificilmente deixa indiferente quem o vive. Arulampalam (2001) e Kunz (2004) referem que potencia frequentemente sentimentos de desânimo, angústia, desvalorização, inutilidade e eventualmente sentimentos de injustiça e revolta. Caleiras (2011) diz registarem-se situações de pobreza, desestabilização e desorganização dos modos de vida que conduzem os indivíduos e famílias a sentimentos de instabilidade, dificuldades na gestão do quotidiano e insegurança face ao futuro, sendo que Strandh (2000) salienta o condicionamento de projectos e a frustração de expectativas. Em última análise, o desemprego pode conduzir ou agravar situações de risco e exclusão social.

Desta forma, concluímos que efectuar uma leitura do desemprego é algo extremamente complexo pois o próprio conceito, como vimos, se reveste de elevada heterogeneidade (Almeida et al., 2013). Apesar de ser possível identificar características mais ou menos transversais associadas ao desemprego, são vários os autores que reforçam a diversidade desta experiência (Jahoda et al., 1933; Demazière & Dubar, 1999; Gallie & Paugam, 2000; Rosa, Ferreira & Gonçalves, 1999; Dooley, Prause & Ham-Rowbottom, 2000; Linhart, Rist & Durand, 2003; Paugam, 2003; Clavel, 2004; Bruto da Costa, 2005).

Podemos, portanto, considerar que a experiência de desemprego pode variar em função de um grande número de variáveis, tais como idade, pertença social, competências escolares, profissionais e sociais, recursos económicos e culturais, solidariedade familiar, duração do desemprego, entre outras (Duarte, 1998). Borgen, Amundson e McVicar (2002) corroboram também esta leitura ao apontarem a diversidade de factores que podem

influenciar a reação do indivíduo ao desemprego: (1) ligação ao emprego perdido, representada pelo estatuto social associado à tarefa desempenhada, (2) sistema de suporte social consubstanciado no apoio recebido por parte dos amigos e família, (3) características pessoais do desempregado, nomeadamente no que diz respeito ao *locus de controlo* - interno ou externo, (4) situação financeira e (5) expectativas em relação ao futuro.

Araújo (2008), com base na proposta de Demazière (2008), sugere ainda que a forma como se vive a experiência do desemprego depende da combinação entre factores de vulnerabilidade que resultam da interação entre agentes de vulnerabilidade extrínseca - os espaços sociais onde a experiência de desemprego ocorre - e intrínseca - as características sociais dos indivíduos e as suas trajetórias profissionais e mediadores de compensação, isto é, factores capazes de atenuar as consequências negativas da experiência de desemprego. O autor identifica como mediadores de compensação o Estado Social e, um pouco à semelhança de Schnapper (1998), as actividades de substituição e as redes sociais dos indivíduos.

De uma forma geral, a maioria dos estudos consultados considera o desemprego como uma experiência tendencialmente negativa, com efeitos adversos a vários níveis: bem-estar psicológico (Comino et al., 2003; Hepworth, 1980; Mossakowski, 2009; Stankunas, Kalediene, Starkuviene & Kapustinskiene, 2006), aumento do consumo de álcool (Claussen, 1999; Bartley et al., 2006) e risco de suicídio (Chan, Yip, Wong & Chen, 2007; Classen & Dunn, 2012; Nordt, Warnke, Seifritz & Kawoh, 2015), diminuição da auto-estima (Duarte, 1998; Kokko, Pulkkinen & Puustinen, 2000), maior probabilidade de existirem dificuldades conjugais e problemas financeiros (Aubry, Tefft & Kingsbury, 1990; Bobek & Robbins, 2005; Clavel, 2004; Elder & Caspi, 1988; Souza & Benetti, 2008; Straussner & Phillips, 1999). Bruto da Costa (2005) sugere ainda que estar desempregado, para além de implicar uma privação de rendimentos, implica perder vínculos de ligação importantes, quer à sociedade, quer à rede de relações interpessoais que o emprego proporciona. Observa-se também uma relação forte entre a durabilidade e ligação emocional ao trabalho e as consequências da sua perda, que se manifesta não só no nível material/financeiro, mas também em termos de desvalorização pessoal e social (Fryer & Payne, 1986; Leana & Feldman, 1992; Strandh, 2000; Kunz, 2004).

De igual forma, têm sido identificados uma série de factores *moderadores* na forma como o indivíduo lida com a situação de desemprego: género (Fielden & Davidson, 2001; Artazcoz, Benach, Borrell & Cortès, 2004), idade (Hepworth, 1980; Lulik, 2001; Niessen, 2006), estatuto sócio-económico (Hepworth, 1980), suporte social (Niessen, 2006), estratégias de *coping* (Andersen, 2002; Christensen, Schmidt, Kriegbaum, Hougaard & Holstein, 2006; Waters, 2000) e duração do desemprego (Hepworth, 1980).

Nesta linha, o desemprego constitui-se de facto como um fenómeno complexo e multiforme (Paugam, 2003) e, como tal, é acompanhado por diversas diferenças individuais e sociais. Como vimos, estas diferenças na forma como cada indivíduo experiencia a situação de desemprego e desenvolve estratégias para lidar com o mesmo podem relacionar-se com diversos factores – desde características individuais, variáveis associadas ao percurso profissional ou acções individuais levadas a cabo no sentido de lidar com a perda de emprego.

No que diz respeito às características individuais, a idade tem sido considerada como um elemento fracturante em termos do reingresso no mercado de trabalho. São vários os estudos que sugerem que os trabalhadores mais velhos enfrentam dificuldades acrescidas para encontrar um novo emprego e isso pode naturalmente influenciar a forma como se experiencia a situação de desempregado (Chan & Stevens, 2001; Farber, 2005; Centeno, Centeno & Novo, 2008; Jolkkonen, Koistinen & Kurvinen, 2012; Bauman, 2015a,b). Para além das já referidas questões associadas ao bem-estar psicológico, a investigação aponta também consequências mais objectivas, tais como a saúde física (Brugianvini et al., 2011; Wanberg, 2012).

Em termos da definição de trabalhador mais velho, a literatura consultada não define de forma clara qual a idade a partir da qual o trabalhador – entendido de forma genérica como alguém que exerce uma actividade remunerada, independentemente de outras considerações sobre as diferenças entre trabalho e emprego – é considerado mais velho. Tal como é referido por Fula, Amaral e Abraão (2012), a definição da idade que marca a entrada na categoria de mais velho pode variar entre idades superiores a 40 anos na Holanda e nos EUA, superiores a 45 anos em Espanha ou superiores a 50 anos na Bélgica e no Reino Unido. A título de curiosidade, uma pesquisa na base de dados B-On com a palavra-chave *older workers* permitiu verificar que uma parte significativa da literatura recente neste domínio

considera como trabalhadores mais velhos as pessoas com 55 ou mais anos (e.g., Alpass, Keeling, Allen, Stevenson & Stephens, 2017; Verbrugghe, Kuipers, Vriesacker, Peeters & Mortelmans, 2016; Dauth & Toomet, 2016; Marmora & Ritter, 2015; Koning & Raterink, 2013), pelo que a presente investigação irá tomar esta idade como referência.

Nesta linha, Chan e Stevens (2001) verificaram que, nos EUA, a taxa de reingresso no mercado de trabalho diminuía aos 56 anos (-5%) e era particularmente reduzida aos 60 anos (-30%). Também Farber (2005), a partir de dados do *Displaced Worker Survey* (1984-1996) constatou que, em comparação com os indivíduos mais jovens (25-34 anos), os trabalhadores de meia-idade (45-54 anos) apresentavam uma taxa de reemprego 5% mais baixa e os mais velhos (55-64 anos) cerca de 19% mais reduzida.

Em Portugal, Centeno e colaboradores (2008), analisando os obstáculos com que os desempregados de meia-idade se confrontam no processo de reingresso no mercado de emprego, verificaram que os factores com maior impacto eram a idade, escolaridade e nível de qualificação/especialização profissional. Também na Europa os resultados parecem corroborar esta tendência. Jolkkonen e colaboradores (2012) verificaram que os desempregados com 50 ou mais anos tinham perspectivas de reemprego substancialmente menores, cerca de um terço, do que os indivíduos com menos de 35 anos sugerindo, portanto, que a idade era o factor com o efeito mais adverso na procura de emprego. Além disso, os trabalhadores mais velhos tendem a experienciar períodos de desemprego maiores do que os trabalhadores mais jovens, o que pode criar um efeito duplamente perverso para o primeiro grupo (Flückiger, 2002). Esta dificuldade acrescida em regressar ao mercado de trabalho pode dever-se, em parte, ao modo de funcionamento de algumas organizações que tendem a privilegiar a contratação de trabalhadores mais jovens. Segundo Daniel e Heywood (2007), esta opção tem que ver frequentemente com políticas salariais, na medida em que os mais jovens tendem a auferir salários mais reduzidos pois encontram-se numa fase inicial do seu percurso profissional, e/ou de valorização dos Recursos Humanos, atendendo a que o retorno do investimento feito em termos de formação no local do trabalho é tendencialmente maior com os trabalhadores mais jovens.

Um outro aspecto que pode ajudar a explicar as menores perspectivas de reingresso dos trabalhadores mais velhos é o efeito de coorte. No que diz respeito à escolaridade, os trabalhadores mais jovens são normalmente mais especializados do que os mais velhos e

finalizaram a sua formação há menos tempo, sugerindo maior flexibilidade e facilidade de adaptação às exigências e tecnologias utilizadas no contexto profissional (Cha & Morgan, 2010). Em termos etários, Wrenn e Maurer (2004) sugerem que os estereótipos associados ao envelhecimento podem ditar comportamentos discriminatórios do ponto de vista dos processos de recrutamento e selecção. Isto é, a ideia de que os mais velhos são menos produtivos, menos flexíveis, mais sujeitos a lesões ou doenças pode influenciar o potencial de empregabilidade dos trabalhadores mais velhos. Stenner, McFarquhar e Bowling (2011) esclarecem, no entanto, que ainda que o desempenho possa diminuir com a idade, em termos de velocidade ou agilidade nas tarefas, os trabalhadores mais velhos são capazes de compensar essa perda com a sua experiência e conhecimento, pelo que continuam a ser profissionais capazes.

Além disso, a literatura tem sido consistente ao demonstrar que também a escolaridade é um factor importante, assumindo-se que maiores habilitações académicas potenciam as hipóteses de reintegração no mercado de trabalho (Fallick, 1993). Isto porque, do ponto de vista do empregador, estas competências sugerem que o indivíduo é produtivo, motivado, disciplinado e capaz de aprender rapidamente (Sauer, Thomas-Hunt & Morris, 2010). Ou seja, no entender de Jackson, Goldthorpe e Mills (2005), além de representarem competências específicas do candidato, são também indicadores de outras atitudes consideradas desejáveis.

Também Oesch e Menes (2011) e Oesch (2013) sugerem que os trabalhadores mais especializados e com habilitações superiores têm mais probabilidade de reintegrar o mercado de trabalho. Christensen e colaboradores (2006) assinalam ainda que a escolaridade se relaciona com as estratégias de *coping* usadas para lidar com o desemprego. Mais concretamente, os resultados deste último estudo sugerem uma associação significativa entre baixa escolaridade, reduzida utilização de estratégias de *coping* de resolução de problemas e elevada utilização de estratégias de *coping* evitantes.

No que diz respeito ao percurso profissional dos indivíduos, esta relação entre escolaridade e experiência profissional/idade reforça a ideia de que trabalhadores mais velhos e, conseqüentemente, com maior antiguidade no mercado de trabalho podem experienciar períodos de desemprego mais longos conduzindo por vezes a situações de reforma antecipada (Pestana, 2003). Uma análise comparativa dos países da Comunidade

Europeia relativamente à discriminação etária dos trabalhadores mais velhos foi efectuada por Drury em 1993, tendo verificado que a discriminação etária existe efectivamente e se expressa essencialmente em quatro dimensões: perda prematura do emprego, dificuldades no recrutamento e no reingresso no mercado de trabalho, exclusão na formação profissional e transição para a inactividade.

Em Portugal, tal como refere Fernandes (2007), são frequentes os movimentos entre a inactividade e o desemprego e entre a inactividade e o emprego uma vez que o desemprego tende a prolongar-se no caso dos trabalhadores mais velhos e muitos dos desempregados optam ou aceitam a passagem definitiva à inactividade, dada a impossibilidade de regresso ao emprego.

A este propósito, a literatura sugere essencialmente duas explicações para a transição dos trabalhadores mais velhos para uma situação de reforma antecipada. Por um lado, existem factores de pressão (*push factors*) que fazem com que os indivíduos que não conseguem reingressar no mercado de trabalho optem frequentemente por esta alternativa (Chan & Stevens, 2001; Desmet, Jousten & Perelman, 2005; Ichino, Schwerdt, Winter-Ebmer & Zweimüller, 2007). Um estudo realizado por Dorn e Sousa-Poza (2010) com recurso a uma comparação entre os países da OCDE registou uma associação positiva entre a taxa de desemprego e a proporção de trabalhadores que se aposentam antecipadamente. Por outro lado, existem os mecanismos de atração (*pull mechanisms*) que dizem respeito a medidas governamentais, como sendo o incentivo à reforma antecipada sem penalizações, que podem incentivar os indivíduos a saírem do mercado de trabalho antes da idade legal de reforma.

Independentemente do tipo de factores envolvidos, os homens parecem ter maior probabilidade de se reformar antecipadamente do que as mulheres uma vez que, por norma, experienciaram menos interrupções profissionais devido à prestação de cuidados e tiveram menos trabalhos em regime de *part-time* (Bonoli, 2003) o que lhes garante percursos profissionais mais estáveis, salários mais elevados e, consequentemente, melhores e mais longas carreiras contributivas. No entanto, os indivíduos que, ao longo da sua vida experienciaram situações de desemprego, têm menor probabilidade de se reformarem antecipadamente pois tendem a apresentar prejuízos do ponto de vista das

suas carreiras contributivas (Seligman & Wenger, 2005; Dorn & Sousa-Poza, 2005; Tatsiramos, 2010).

Além disso, a investigação tem demonstrado que alguns aspectos do percurso profissional dos trabalhadores podem influenciar as suas perspectivas de reingresso no mercado de trabalho. De acordo com Machin e Manning (1999) e Creed e Watson (2003), a duração do desemprego representa dificuldades acrescidas para os desempregados à medida que se prolonga no tempo, quer em termos da gestão individual da situação de desemprego, quer da probabilidade de reingresso no mercado de trabalho. Os autores sugerem que os trabalhadores com características de maior empregabilidade conseguem regressar mais rapidamente ao mercado de trabalho, sendo que à medida que a duração do desemprego aumenta, o potencial de empregabilidade dos indivíduos diminui. Isto significa que os indivíduos que permanecem desempregados durante mais tempo irão ter uma maior probabilidade de continuarem desempregados. Nestas circunstâncias, tal como referem Knuth e Kalina (2002), os indivíduos com mais dificuldades em encontrar emprego podem abandonar o mercado de trabalho devido à falta de oportunidades para, por exemplo, investirem em formação, se envolverem na prestação de cuidados ou em actividades de lazer.

Relativamente a esta questão, particularmente em termos dos seus efeitos económicos na vida dos indivíduos, Andersen (2002) verificou que, face aos indivíduos empregados, os desempregados têm o dobro da probabilidade de terem dificuldades em fazer face às suas despesas. Face a esta dificuldade, os trabalhadores com baixos salários, poucas economias ou que experienciaram situações de desemprego de longa duração tendem a adoptar estratégias para lidar com a perda de rendimentos que podem passar pelo reforço da actividade profissional do membro do casal que não perdeu o emprego ou pelo abandono do mercado de trabalho por parte deste mesmo elemento. As evidências sugerem uma certa polarização das famílias quanto a este aspecto, ou seja, ou predominam famílias em que os dois elementos do casal têm empregos remunerados ou famílias em que ambos os elementos se encontram sem rendimentos do trabalho (Gallie & Paugam, 2002). No entender de Eliason (2011), esta polarização pode acontecer devido a um efeito de seleção em que os indivíduos com probabilidade similar de perder o emprego tendem a tornar-se cônjuges ou devido a condições adversas do mercado de trabalho, tais como o

encerramento de uma empresa ou a crise económica, em que ambos os membros do casal experienciam os mesmos constrangimentos.

Deste modo, a dificuldade de reingressar no mercado de trabalho e os longos períodos de desemprego têm um efeito adverso que foi designado por Gebel (2009) como dependência de verdadeira duração (*true duration dependence*). Este fenómeno pode ser explicado pelas seguintes abordagens:

(1) a teoria da sinalização (*signaling theory*) sugere que os empregadores interpretam a duração do desemprego como um indicador de características não observáveis, tais como produtividade ou motivação, pelo que um longo período de desemprego se pode tornar estigmatizante para os trabalhadores (Spence, 1973);

(2) a teoria do capital humano (Pissarides, 1992) considera que os indivíduos que não utilizam as suas capacidades ocupacionais por um longo período de tempo perdem as suas rotinas de vida diária e, conseqüentemente, serão menos produtivos quando regressarem ao trabalho;

(3) a proposta de Newman (1999) propõe que períodos mais longos de desemprego têm efeitos negativos na autoconfiança e motivação dos indivíduos, pois estes tendem a reduzir a intensidade da procura de emprego à medida que o tempo passa e isso reflecte-se naturalmente numa menor probabilidade de encontrar emprego.

Apesar de não existirem evidências claras quanto ao fenómeno de dependência de verdadeira duração (Young, 2012; Flückiger, 2002; Machin & Manning, 1999) pois os mecanismos facilitadores e constrangimentos da reintegração no mercado de trabalho são diversos, alguns estudos efectuados na Europa e EUA demonstram que, quando enviadas candidaturas espontâneas fictícias com perfis idênticos mas períodos de desemprego diferentes, os empregadores tendiam a considerar os períodos de desemprego mais longos como indicadores subjectivos de menor produtividade por parte desses trabalhadores (Jackman & Layard, 1991; Gangl, 2004; Oberholzer-Gee, 2008; Kroft, Lange & Notowidigdo, 2013; Eriksson & Rooth, 2014). De salientar ainda que de acordo com Kroft e colaboradores (2013) e Erikson e Rooth (2014), os primeiros oito a nove meses de desemprego são os mais estigmatizantes e os que mais influenciam a probabilidade de os indivíduos reingressarem no mercado de trabalho, o que sugere que a dependência de verdadeira duração é um mecanismo que intervém efectivamente neste processo.

Existem também evidências de que uma experiência prévia de desemprego aumenta a probabilidade de novas situações de desemprego no futuro. Arulampalam (2001), a partir do *British Household Panel Survey* (1991-1997), verificou que cerca de 80% dos indivíduos que se encontravam desempregados já tinham experienciado uma situação de ausência de emprego anteriormente. Num estudo anterior, igualmente realizado no Reino Unido, esta tendência tinha já ficado clara (Arulampalam, Booth & Taylor, 2000). Além disso, a investigação sugere ainda que os indivíduos que experienciam situações de desemprego repetidas têm maior probabilidade de aceitar empregos mal pagos e mais instáveis (Payne & Payne, 1993; Stewart, 2000; Boheim & Taylor, 2000; Dieckhoff, 2011).

Apesar de se reconhecer que ter um emprego temporário é, provavelmente, melhor do que uma situação de desemprego de longa duração, considera-se que o tipo de vínculo contratual é um indicador da qualidade do trabalho que se reflete no sentimento de segurança e nas perspectivas de carreira dos trabalhadores (Gerfin, Lechner & Steiger, 2005; Graaf-Zijl, van den Berg & Heyma, 2011). Neste sentido, Kovács (2004) e Green (2008) sugerem que os contratos de trabalho por tempo indeterminado são geralmente mais vantajosos do que os contratos a termo certo ou temporários na medida em que conduzem a uma maior segurança no emprego. Este aspecto é particularmente relevante atendendo ao facto de que os trabalhadores com contratos temporários recebem salários mais baixos, têm menos benefícios e estão normalmente menos satisfeitos com os seus empregos (Green & Heywood, 2011).

Os indivíduos que, após a perda de emprego, conseguem apenas um trabalho precário experienciam um sentimento acrescido de insegurança pela antecipação de uma nova situação de desemprego involuntário. De acordo com Sverke, Hellgren e Näswall (2002) esta antecipação representa uma fonte de ansiedade tão relevante como o evento da perda de emprego em si mesmo. São por norma os indivíduos mais velhos, os operários, os trabalhadores do sector industrial e os pouco qualificados ou com contratos temporários, aqueles que são mais afectados pela insegurança no emprego (Näswall & De Witte, 2003; De Witte, 2005).

Existem ainda factores contextuais que podem facilitar ou limitar as perspectivas de reemprego dos trabalhadores (Clemens, Boyle & Popham, 2009; Heponiemi, Elovainio, Manderbacka, Aalto, Kivimäki, & Keskimäki, 2007; Lindström, Ali & Rosvall, 2012). De entre

eles, a taxa de desemprego no momento da perda de emprego é crucial pois quanto maior a taxa de desemprego, menor a oferta de trabalho. Esta dinâmica conduz a uma maior concorrência entre os candidatos a emprego e resulta, inevitavelmente, em períodos de desemprego mais longos. A este propósito, Kletzer e Fairlie (2003) verificaram que os ex-trabalhadores de meia-idade do sector industrial tinham mais 20% de probabilidade de reemprego num período de expansão económica do que num período de recessão (analisado entre 1981 e 1996). Também Eliason e Storrie (2003) e Appelqvist (2007) apresentam conclusões neste sentido ao demonstrar que os trabalhadores experienciaram mais dificuldades quando perderam o emprego durante a recessão do início da década de 1990 do que em situações mais favoráveis, no final das décadas de 1980 e 1990.

Um outro aspecto importante diz respeito ao modo como os sistemas públicos de protecção social estão organizados, particularmente em termos da legislação no âmbito da protecção ao emprego e do acesso às pensões de reforma, bem como em termos das medidas de apoio face ao desemprego. Em Portugal, as prestações de desemprego não cobrem o universo dos desempregados, uma vez que há desempregados sem subsídio de desemprego e as prestações de desemprego são, por vezes, insuficientes face às necessidades sociais decorrentes da perda do emprego. De acordo com os dados da Pordata (2018a) em 2017 apenas 47,5% dos desempregados registados pelo IEFP receberam o subsídio de desemprego e/ou o subsídio social de desemprego. Além disso, as políticas activas de emprego nem sempre têm resultados satisfatórios (Hespanha & Carapinheiro, 2001). A este propósito, Gallie e Paugam (2000) propõem que as características do Estado social (dimensão política), das protecções de proximidade existentes (dimensão social) e do Mercado (dimensão económica) marcam a heterogeneidade das experiências de desemprego à escala mundial uma vez que a relação entre estas três dimensões é distinta em cada um dos países. Deste modo, os autores sugerem que o desemprego deve ser analisado atendendo às estruturas económicas, sociais e políticas de cada país.

Em Portugal, de acordo com Araújo (2006), a acção do Estado-providência é limitada, abrange um número reduzido de beneficiários, investe de forma insipiente em políticas activas de emprego e as prestações são relativamente baixas. Estas características conduzem, no entender de Gallie e Paugam (2000), a uma maior probabilidade de os desempregados se confrontarem com dificuldades económicas graves e de o desemprego se

prolongar durante mais tempo. Em termos das protecções sociais - solidariedades familiares e de proximidade - Gallie e Paugam (2000) sugerem que as lacunas da protecção social deixadas por um regime sub-protector são tendencialmente compensadas pela acção de uma sociedade-providência forte. Dito de outro modo, a manutenção do modelo tradicional de família tem conduzido a um cenário em que esta se assume como o principal mecanismo de providência, quer face ao apoio insuficiente por parte do Estado-Providência, quer face às eventuais falhas do Mercado. Também Hespanha e Carapinheiro (2001) e Eliason (2011) constataram que, sem que se estabeleça uma relação causal, nos países em que existe uma maior abrangência das políticas sociais, a dependência em relação à família é mais ténue e nos países onde estas políticas são mais restritivas ou menos generosas, acentua-se a dependência relativamente à família. Deste modo, a protecção privada actua como um mecanismo de compensação e reforça a dependência familiar, particularmente nos países onde os níveis de protecção pública são mais reduzidos – como é o caso de Portugal. Esta relação pode, segundo Góis (2012), tornar-se particularmente problemática quando as famílias se defrontam com dificuldades para assegurar protecção aos seus membros, pois o reingresso no mercado de trabalho pode tornar-se mais difícil e as situações de dependência mais agudas.

Este aspecto torna-se tanto ou mais relevante atendendo às alterações na estrutura das famílias portuguesas nas últimas décadas, bem como à sua efectiva capacidade para prestarem apoio económico/material e afectivo aos desempregados – que é cada vez mais reduzida (Wall, 2005; Vasconcelos, 2005; Silva, 2012). Partindo da hipótese de que a natureza da estrutura familiar terá efeitos decisivos ao nível da protecção dos desempregados, Gallie e Paugam (2000) alertam para o facto de que o enfraquecimento ou ruptura com as redes sociais de apoio pode conduzir ao isolamento dos indivíduos e, consequentemente, dificultar o acesso a diversas formas de apoio (apoio financeiro, apoio emocional, informação sobre oportunidades de emprego) e reforçar o processo de marginalização do mercado de trabalho.

Por fim, o terceiro elemento a ter em consideração é o Mercado e, muito particularmente a situação de crise vs. prosperidade económica vivida no país. Como já foi referido acima, este é um aspecto com particular influência no que diz respeito às perspectivas de reingresso no mercado de trabalho (Kletzer, 2001; Eliason & Storrie, 2003;

Appelqvist, 2007; Lindström et al., 2012). Todavia, as actividades de substituição – que assumem o lugar ocupado pelo Mercado no modelo de Gallie e Paugam (2000) – permitem olhar para o lado activo dos desempregados, sendo por isso de grande interesse. Araújo (2006) sugere que estas actividades dizem respeito a tarefas que se podem articular com o Mercado, com o Estado-Providência e inclusivamente com a chamada Sociedade-Providência (redes de apoio social), que se podem realizar à margem do mercado de trabalho, que correspondem a actividades anteriormente desenvolvidas em paralelo com a actividade principal e/ou com a prestação de serviços dentro e fora do agregado familiar e que são desenvolvidas com a finalidade de regressar ao mercado de trabalho.

Por fim, relativamente às acções individuais levadas a cabo no sentido de lidar com a perda de emprego destacam-se claramente as estratégias de procura de emprego. Uma das estratégias utilizadas frequentemente pelos desempregados e uma das mais apreciadas pelos empregadores é, segundo Bonoli e Hinrichs (2012), a candidatura espontânea, uma vez que sugere que o trabalhador está bastante interessado no emprego e, geralmente, fortemente motivado. Uma outra estratégia amplamente reconhecida na literatura está relacionada com os contactos informais. A activação da rede de contactos parece ajudar a encontrar melhores empregos e a reduzir a duração da procura de emprego (Franzen & Hangartner, 2006) pois este contacto intermediário entre o desempregado e o potencial empregador pode facilitar a transmissão de informação relevante que não é evidente numa candidatura formal, como sendo a motivação ou competências sociais (Marsden & Gorman, 2001). Granovetter (2005) sugere que a rede de contactos é composta por laços fortes (*strong ties*; família e os amigos) e por laços fracos (*weak ties*; pessoas conhecidas) sendo que estes últimos funcionam como pontes para grupos socialmente mais distantes permitindo, portanto, que a informação sobre possíveis empregos e possíveis candidatos circule numa rede mais ampla. Por sua vez, Oesch e von Ow (2015) fazem uma distinção entre os contactos relacionados com o trabalho e os contactos sociais, relacionados com familiares, amigos, vizinhos ou conhecidos, sugerindo que os contactos relacionados com o trabalho são mais utilizados pelos trabalhadores mais qualificados e que os contactos sociais são sobretudo activados pelos trabalhadores com menores características de empregabilidade, tais como os indivíduos com mais de 55 anos e/ou com menores habilitações literárias. Apesar de ambas as redes de contactos serem importantes, quando

os indivíduos permanem desempregados por longos períodos de tempo, os contactos relacionados com o trabalho podem desaparecer gradualmente (Larsen, 2008). Por seu turno, um estudo baseado em dados longitudinais, embora mais antigo, realizado por Korpi (2001) sugere que apenas os laços mais fortes têm um efeito positivo nas perspectivas de reintegração no mercado de trabalho.

Apesar destas evidências, a importância dos contatos sociais na procura de emprego foi colocada em causa por Mouw (2003). O autor sugere que a investigação neste domínio demonstra apenas que os indivíduos que possuem uma rede alargada de contactos são também aqueles que têm melhores perspectivas de reintegração no mercado de trabalho, não analisando de forma clara o efeito dos contactos sociais nas perspectivas de reemprego. Neste sentido, o que se sugere é que as características individuais que potenciam uma boa rede de contactos potenciam também melhores possibilidades de reintegração no mercado de trabalho. Deste modo não será a utilização de contactos sociais *per se* que é importante, mas sim o tipo de contactos de que se dispõe uma vez que os indivíduos que se encontravam em melhores posições profissionais tendem a ter conhecidos que se encontram em posições semelhantes e, conseqüentemente, isso dá-lhes maiores hipóteses de encontrar melhores empregos através dos seus contatos. Este argumento foi sustentado num estudo longitudinal que permitiu verificar que, controlando outras características, os trabalhadores que utilizam contactos sociais não têm melhores perspectivas de emprego do que aqueles que não as utilizam e que os empregos encontrados através da rede social não diferem dos encontrados com recurso a outras estratégias em termos de salário, prestígio ocupacional ou duração do período de desemprego (Mouw, 2003).

Em síntese, o desemprego é efectivamente um fenómeno de enorme diversidade – em particular para os indivíduos mais velhos. Estes acumulam uma série de desvantagens que podem limitar as suas características de empregabilidade. A idade, os baixos níveis de escolaridade, a sobre-especialização, a dificuldade de reconversão, entre outros factores são frequentemente apontados como elementos intrínsecos de vulnerabilidade que, interagindo com factores de vulnerabilidade extrínsecos, tais como taxas de desemprego elevadas ou estagnação do mercado de trabalho, quer em termos locais e do sector de origem, quer em

termos globais, contribuem significativamente para dificuldades acrescidas em termos do reingresso no mercado de trabalho.

Não raras vezes a história industrial local cruza-se com as histórias pessoais das suas gentes, pelo que a fragilização da actividade económica se traduz frequentemente na fragilização das condições de vida de determinados segmentos da população. É nesta relação que o universo de oportunidades contidas no espaço onde o desemprego é vivido se reveste de particular importância, pois o regresso ao mercado de trabalho nas mesmas condições em que se saiu vai-se tornando cada vez mais difícil à medida que o período do desemprego se prolonga (Creed & Watson, 2003). Neste sentido, as características dos indivíduos e das suas trajectórias profissionais podem agir cumulativamente e de forma interactiva como vantagens ou desvantagens acumuladas (Hutchison, 2010), sendo, no entanto, mediadas pelas estratégias/acções individuais utilizadas para lidar com a perda de emprego (Bauman, 2015b).

1.3. Estratégias de *coping* e efeitos da perda de emprego na sociabilidade e bem-estar

1.3.1. O conceito e medidas de *coping*

O conceito de *stress* pode ser entendido como a reacção emocional e cognitiva do indivíduo face aos acontecimentos de vida, esperados ou imprevisíveis, do quotidiano, pelo que se incluem não somente os agentes de ordem individual, mas também os acontecimentos inesperados de natureza global – tais como desastres naturais – uma vez que o potencial *stressante* de um evento depende do contexto em que ocorre e dos recursos pessoais de que o indivíduo dispõe para lidar com ele (Amorim, 2006). Tal como refere Davies (1996, p.117):

O carácter mais ou menos *stressante* de um dado acontecimento depende do contexto desenvolvimental em que ocorre, do tipo de acontecimento em causa e do grau de exigência dos recursos psicológicos que suscita. É improvável que os acontecimentos normativos sejam severamente *stressantes* uma vez que as transições a eles associadas seriam já esperadas. (...) Quando um acontecimento ocorre no seu tempo, no quadro de um percurso de vida normal, é de esperar um bom ajustamento.

Pelo contrário, acontecimentos que desafiam a ordem natural das coisas têm potencial para precipitar maior *stress* nos indivíduos por desafiarem os recursos disponíveis para lidar com a mudança (Davies, 1996). O *stress* traduz, assim, o desequilíbrio entre as exigências ambientais e a capacidade de resposta do organismo – que varia em função do estado psicológico do indivíduo, das condições ambientais e da avaliação que o mesmo faz das situações (Amorim, 2006).

A abordagem clássica ao conceito de *stress* proposta por Lazarus em 1974 rapidamente se destaca ao propor que o *stress* é um termo genérico utilizado para caracterizar os estados em que, face a um acontecimento, as solicitações internas e/ou externas se revelam desajustadas aos recursos dos indivíduos ou do seu sistema social. Nesta definição, tal como é referido por Amorim (2006), é sublinhada pela primeira vez a importância da interpretação individual do significado dos acontecimentos e da avaliação dos recursos disponíveis para lidar com a situação potencialmente desencadeadora de

stress. Esta proposta teórica revelou-se particularmente útil para compreender como os indivíduos lidam com eventos de vida difíceis – introduzindo desta forma o conceito de *coping* (Fonseca, 2004). Com efeito, os conceitos de *stress* e *coping* estão intrinsecamente ligados e Lazarus (1974) define este último como dizendo respeito aos esforços cognitivos e comportamentais levados a cabo pelo indivíduo com o objectivo de dominar, reduzir ou lidar com as condições geradas por uma situação de *stress*. Segundo o mesmo autor envolve: (1) esforços de resolução de problemas quando as solicitações são relevantes para o seu bem-estar e/ou põem em causa os seus recursos adaptativos e (2) esforços cognitivos e comportamentais empreendidos para lidar com solicitações internas e/ou externas específicas que são avaliadas como excessivas face aos seus recursos adaptativos. Assim, é através de estratégias de *coping* que os indivíduos procuram lidar com situações internas problemáticas e/ou gerir as transacções entre elas e o ambiente que se apresentem como desafiantes para o *self*.

Para Lazarus e Folkman (1986), o *coping* diz respeito a um processo através do qual o indivíduo faz uma série de julgamentos acerca dos potenciais efeitos dos eventos no seu bem-estar. Diz respeito aos comportamentos e pensamentos que os indivíduos utilizam para lidar (*to cope*) com exigências percebidas como *stressantes* com o objetivo de se libertarem das consequências negativas do *stress* ou alterarem a situação *stressante* mediante a resolução de problemas. O conceito corresponde, assim, ao modo como as pessoas lidam com as situações *stressantes* e aos esforços empreendidos para gerir as exigências e desafios, internos e externos (Amorim, 2006). Na mesma linha, Santos, Ribeiro e Guimarães (2003) definem *coping* como o conjunto de esforços realizados pelos indivíduos, centrados no problema ou nas emoções, para lidar com uma situação *stressante* independentemente do seu resultado.

O modelo transacional de Lazarus e Folkman (1986) sugere, portanto, que o *coping* corresponde aos esforços cognitivos e comportamentais utilizados pelo indivíduo para lidar com situações de *stress*. Segundo os autores, o indivíduo experimenta uma sensação emocional desagradável diante de uma situação percebida como *stressante* e adopta estratégias para minimizar o seu desconforto – que dependem, portanto, dos seus recursos internos e externos. A análise que o indivíduo faz depende da percepção que tem acerca da situação em que se encontra, logo, a reacção ao *stress* vai depender essencialmente das

vivências do sujeito, ou seja, da sua trajectória de vida, do contexto em que está inserido e, particularmente, da sua avaliação da situação.

De acordo com o mesmo modelo, o *coping* assume essencialmente duas vertentes: (1) o *coping centrado na emoção*, que tem como função regular emoções desajustadas, isto é, pretende regular estados emocionais associados a eventos desencadeadores de *stress*, como sendo a autocensura, punição, distanciamento, evitamento ou fuga, controlo de si mesmo, procura de redes de suporte, aceitação de responsabilidades e papéis, reavaliação positiva da situação, desvalorização da situação ameaçadora, entre outros e (2) o *coping centrado no problema*, que visa alterar a situação ou o problema que esteja a provocar o desajustamento, ou seja, diz respeito aos esforços para mudar a origem do problema. Inclui acções mais agressivas para alterar a situação ou acções racionais e deliberadas para alcançar a resolução do problema (Lazarus & Folkman, 1986). Deste modo, os processos de *coping centrados no problema* são tendencialmente usados em situações avaliadas pelo indivíduo como susceptíveis de mudança, sendo que os processos de *coping centrados nas emoções* são mais frequentemente utilizados em resposta a situações avaliadas como de difícil, ou mesmo impossível, mudança. Por sua vez, as estratégias de *coping* incluem: (1) todas as respostas possíveis perante episódios, acontecimentos ou estados internos *stressantes*; (2) respostas desenvolvidas pelo indivíduo para fazer face a exigências pessoais e ambientais, bem como para lidar de forma adequada com os conflitos que surjam entre esses dois níveis; (3) respostas de natureza cognitiva e comportamental para lidar com exigências específicas de ordem interna e/ou externa avaliadas como susceptíveis de exceder os recursos do indivíduo e (4) respostas desenvolvidas para dominar, reduzir ou tolerar uma eventual disfuncionalidade existente nas relações pessoa-meio.

Amorim (2006) chama a atenção para o facto de que, ao utilizar-se o termo lidar para definir o conceito de *coping*, se reconhece que as estratégias de *coping* podem ser variadas e que não conduzem, necessariamente, à resolução do problema, isto é, as estratégias de *coping* visam gerir – modificar, tolerar, aceitar ou evitar – a situação *stressante* e não necessariamente eliminá-la.

Atendendo a que o potencial *stressor* do evento depende do (des)equilíbrio entre as situações ou acontecimentos perturbadores e as reacções (sentimentos, pensamentos e comportamentos) da pessoa (Paúl & Fonseca, 2001), a ideia de que esta relação é mediada

pelas experiências passadas das pessoas sai claramente reforçada. Neste sentido, Serra (2007) sugere que as características individuais podem claramente contribuir para atenuar ou acentuar os efeitos do *stress* sobre o indivíduo.

Assim sendo, pode depreender-se que o desemprego involuntário, enquanto situação *stressante*, irá desencadear estratégias de *coping* distintas por parte dos indivíduos em função das suas trajectórias/experiências de vida. Relativamente a este assunto, importa referir que, apesar do aumento do número de publicações sobre os eventos de vida, existem ainda muitas questões por esclarecer quanto à forma como os indivíduos lidam com eventos críticos e negativos de vida. Em oposição à ideia de que a recuperação seria rápida e decorrente de um processo de habituação às novas circunstâncias, Diener, Lucas e Scollon (2006) sugerem que o bem-estar individual se mantém reduzido por um período de tempo considerável após eventos negativos tais como a morte do cônjuge, divórcio ou desemprego e que a reacção dos indivíduos a estes eventos é altamente heterogénea. Esta posição é também partilhada por Jopp e Schmitt (2010).

Além disso, tal como referido por Amorim (2006), os eventos de vida difíceis diferem quanto ao seu impacto nos indivíduos – havendo, portanto, eventos mais disruptivos do que outros – e, ainda que alguns indivíduos lidem melhor com as situações, os eventos *stressantes* têm de alguma forma um efeito universal. Holmes e Rahe (1967) tinham já proposto que os eventos críticos de vida raramente acontecem de forma isolada, ou seja, são frequentemente seguidos por outros eventos difíceis. Por exemplo, a perda de emprego é tendencialmente seguida de dificuldades financeiras, perda de bens próprios, redução da rede social, degradação do estatuto social, problemas conjugais e/ou divórcio, problemas de saúde associados ao *stress*, entre outros (Norris & Kaniasty, 1996).

Acresce ainda o facto de que a reacção dos indivíduos a eventos críticos pode também depender do momento do curso de vida em que se encontram devido aos diferentes papéis e constrangimentos inerentes a cada fase da vida (Boerner & Jopp, 2007). Nesta linha, a proposta de Rothermund e Brandtstädter (2004) é particularmente útil. Numa leitura contextual das vidas humanas, os autores consideram que, apesar das diferenças interindividuais em termos das estratégias de *coping* predominantes, as estratégias assimilativas (que incluem a resolução activa de problemas, apoio social e esforços dirigidos a um objectivo) tendem a ser mais utilizadas nas idades mais jovens e as estratégias de

acomodação (reavaliação da situação, aceitação e ajustamento de padrões) tornam-se mais importantes com o avançar da idade – eventualmente porque os adultos mais velhos têm maior probabilidade de enfrentar perdas irreversíveis, como a morte do cônjuge, e os recursos de que dispõem para lidar com eventos críticos tornam-se cada vez mais escassos.

Jopp e Smith (2010) enfatizam ainda o facto de que os indivíduos com mais recursos pessoais e contextuais apresentam um maior BES, sendo que a perda de recursos constitui um factor preditor de depressão (Holahan, Moos, Holahan & Cronkite, 1999; Hobfoll, Johnson, Ennis & Jackson, 2003). Assim, relativamente à associação entre as estratégias de *coping* e os recursos disponíveis, embora se depreenda que as primeiras funcionem com base nos recursos, Moos e Holahan (2003) referem que são ainda poucas as abordagens que tentam integrar estes dois elementos. Alguns dos estudos levados a cabo sugerem, todavia, que a adaptação a eventos negativos é influenciada positivamente quer pelos recursos disponíveis, quer pelas estratégias de *coping* e que a interacção entre estes dois aspectos pode afectar o quão bem-sucedida é a gestão do *stress*. A título de exemplo, Holahan e Moos (1991) evidenciaram que, em situações de elevado *stress*, recursos como a auto-confiança ou o suporte familiar prediziam o uso de estratégias activas centradas no problema o que, por sua vez, estava associado a menor sintomatologia depressiva. Também Jopp e Smith (2006) observaram que quando os indivíduos têm poucos recursos, as estratégias de *coping* podem minimizar o efeito desta restrição.

Tendo em consideração estas características, Tap, Costa e Alves (2005) referem que tanto o processo como as estratégias de *coping* assumem uma natureza eminentemente transaccional, isto é, pessoa e ambiente são vistos como estando em constante interacção – dinâmica, recíproca e bidireccional. Desta forma, os autores sugerem que a ênfase é claramente colocada no que o indivíduo pensa e faz numa situação potencialmente *stressante* – o que naturalmente se vai ajustando à medida que a situação se desenrola. Além disso, é sublinhada a natureza contextual deste processo que faz com que a adopção de determinadas estratégias de *coping* seja influenciada pela avaliação que o indivíduo faz quanto às exigências concretas da situação e aos recursos que possui para lhes fazer face. Dito de outro modo, entendendo o *coping* não como um estilo duradouro da personalidade, mas como uma resposta a determinados eventos avaliados pelo indivíduo como *stressantes*, pode considerar-se que se trata de um processo dinâmico que se ajusta em função das

exigências e situações objectivas e das avaliações subjectivas da situação. Assim, os processos e as estratégias de *coping* devem ser avaliados contextualmente pois constituem uma resposta do indivíduo a uma situação *stressante* específica, num momento específico.

Além disso, os eventos potencialmente geradores de *stress* podem ser de natureza diversa, quer de causa externa tais como o desemprego, quer de causa interna, como sendo o estado de saúde. Lazarus e Folkman (1986) referem a este propósito que a apreciação cognitiva consiste no facto de o indivíduo se interrogar sobre as formas de reagir à situação, os recursos psicológicos de que dispõe (incluindo a capacidade de controlo) e as redes de suporte social nas quais se insere. É esta avaliação que faz com que um mesmo acontecimento possa ser percepcionado, por diferentes indivíduos ou pelo mesmo indivíduo em diferentes momentos, como ameaçador, desafiante ou *stressante*. A avaliação cognitiva refere-se, portanto, ao processo através do qual o indivíduo avalia até que ponto uma situação concreta é relevante para o seu bem-estar e, se o for, de que forma se repercute na sua vida.

De acordo com Fonseca (2004), existem essencialmente duas formas de avaliação do potencial *stressante* de determinada situação e dos recursos de *coping* necessários: a avaliação primária e a secundária. Na avaliação primária o indivíduo determina o significado que o evento pode ter para o seu bem-estar (positivo, negativo ou neutro), isto é, até que ponto essa situação coloca em causa aspectos como a auto-estima ou o auto-conceito, compromissos, valores ou objectivos. Uma situação avaliada como irrelevante é aquela que não comporta qualquer significado pessoal para o bem-estar do indivíduo e este sente que nada está em risco, independentemente do resultado. O autor refere ainda que de uma avaliação positiva apenas se espera um bom resultado e de uma situação avaliada como negativa, podem resultar três avaliações: (1) ameaça, quando há a possibilidade de prejuízo ou perda; (2) desafio, nas circunstâncias que traduzem uma oportunidade de crescimento, controlo ou ganho e (3) perda, quando existe risco de dano ou prejuízo, para si ou para uma pessoa significativa. O autor refere ainda que as várias características da personalidade, tais como valores, compromissos, objectivos e crenças acerca de si próprio e do mundo, ajudam a definir os riscos que a pessoa identifica como relevantes para o seu bem-estar em situações específicas de *stress* ou constrangimento.

Ainda segundo Fonseca (2004), na avaliação secundária o indivíduo avalia os recursos de *coping* e as possibilidades de acção disponíveis para enfrentar o evento, já percecionado como negativo. O indivíduo avalia o que pode ser feito para prevenir ou ultrapassar o prejuízo. Os recursos de *coping* que são objecto de avaliação secundária incluem meios físicos (saúde, condição física), sociais (redes e sistemas de suporte), psicológicos (auto-estima e competências de resolução de problemas) e materiais (dinheiro, equipamentos). Quanto às possibilidades de acção, são objecto de avaliação a possibilidade de mudar ou transformar a situação, aceitá-la ou procurar informação suplementar, evitando que sejam contraproducentes.

No âmbito do *stress* e *coping*, a avaliação cognitiva é particularmente importante pois estamos, desde logo, perante variáveis transacionais (que integram o indivíduo e o meio ambiente numa determinada transacção). Isto é, para Fonseca (2004), uma avaliação de perigo ou ameaça depende sempre de uma série de condições ambientais que são avaliadas por alguém com características específicas e um processo de *coping* implica comportamentos e pensamentos particulares que uma pessoa utiliza para lidar com as exigências de uma transacção específica que adquire relevância para o seu bem-estar. Nesta linha, Eckenrode e Gore (1981) referiam já que os recursos de *coping* tais como estar casado, ter amigos, boa saúde ou predisposição para a resolução activa de problemas reflectem uma dimensão ainda latente do processo de *coping* na medida em que definem o potencial de acção mas não a acção em si mesma. Deste modo, os recursos de *coping* podem ser vistos como a base do processo de *coping*, colocando-nos perante duas dimensões de *coping*: uma latente e outra activa. Quanto à dimensão latente, consideram-se dois tipos de variáveis, uma de natureza situacional (associada ao suporte social) e outra de natureza interna (relacionada com a personalidade); quanto à dimensão activa, esta prende-se sobretudo com a eficácia do uso de estratégias de *coping*, quer de ordem cognitiva, quer de ordem comportamental.

O *coping* é, assim, mais do que uma estratégia. É antes o produto de uma história cumulativa de interacções e está imbuído de um determinado nível de organização desenvolvimental. Como tal, requer mudanças ao nível das interacções, o que pode significar mudanças no contexto social e na forma como o indivíduo se vê a si próprio e ao mundo. Com efeito, ainda que se reconheçam outras variáveis, como sendo a cultura ou

personalidade, que podem contribuir para explicar as diferenças interindividuais na gestão de situações *stressantes*, o conceito de *coping* parece revelar-se nuclear.

Relativamente aos instrumentos e procedimentos de avaliação, a investigação no âmbito do *stress* e *coping* tem levado ao surgimento de instrumentos de medida mais e menos genéricos, conforme se pode observar na tabela 1.

Tabela 1. Instrumentos de avaliação do *coping*

Instrumento	Autores
Adolescent <i>Coping</i> Orientation for Problem Experiences ^{a)}	Patterson e McCubbin (1987)
Adolescent <i>Coping</i> Scale ^{a)}	Frydenberg e Lewis (1993)
Chronic Pain <i>Coping</i> Inventory ^{b)}	Jensen, Turner, Romano e Strom (1995)
COPE ^{a)}	Carver et al. (1989)
<i>Coping</i> Across Situations Questionnaire ^{a)}	Seiffge-Krenke (1989, 1995)
<i>Coping</i> with Health Injuries and Problems ^{b)}	Endler e Parker (2000), Endler, Parker e Summerfeldt (1998)
<i>Coping</i> Health Inventory for Parents ^{b)}	McCubbin et al. (1983)
<i>Coping</i> Inventory for Stressful Situations ^{a)}	Endler e Parker (1990a, 1990b)
<i>Coping</i> Response Inventory ^{a)}	Moos (1988, 1993a, 1993b)
<i>Coping</i> Strategies Inventory ^{a)}	Tobin, Holroyd, Reynolds e Wigal (1989)
<i>Coping</i> Strategies Questionnaire ^{b)}	Rosenstiel e Keefe (1983)
<i>Coping</i> Strategy Indicator ^{a)}	Amirkhan (1990)
Daily <i>Coping</i> Inventory ^{a)}	Stone e Neale (1984)
Jalowiec <i>Coping</i> Scale ^{b)}	Jalowiec e Powers (1981)
Mental Adjustment to Cancer Scale ^{b)}	Watson et al. (1988)
Pain <i>Coping</i> Inventory ^{b)}	Kraaimaat et al. (1997)
Pain <i>Coping</i> Questionnaire ^{b)}	Reid, Gilbert e McGrath (1998)
Religious COPE ^{a)}	Pargament, Koenig e Perez (2000)
Responses to Stress Questionnaire ^{a)}	Connor-Smith et al. (2000)
Utrecht <i>Coping</i> List ^{a)}	Schreurs, Tellegen e van de Willige (1984)
Vanderbilt Pain Management Inventory ^{b)}	Brown e Nicassio (1987)
Ways of <i>Coping</i> Questionnaire ^{a)}	Lazarus e Folkman (1986)

^{a)} Genérica; ^{b)} Associada a situações específicas

Fonte: adaptado de Kato (2013)

Dos instrumentos de medida que identificou numa meta-análise sobre o assunto, Kato (2013) destacou os questionários COPE (Carver, Scheier & Weintraub (1989), *Ways of Coping Questionnaire* (Lazarus & Folkman, 1986) e *Coping Inventory for Stressful Situations* (Endler & Parker, 1990) como sendo os mais utilizados.

O *Ways of Coping Questionnaire* teve por base o *Ways of Coping Checklist* - construído a partir da revisão da literatura e composto por 67 estratégias de *coping*.

Posteriormente foi adoptada uma estratégia de construção do questionário com base empírica que deu origem a um questionário de 66 itens com uma escala de resposta tipo Likert de 0 a 3 pontos e duas grandes categorias de *coping*: *coping focado no problema* e *coping focado nas emoções*. No entanto, dadas as dificuldades de utilização do questionário, Lazarus e Folkman (1986) adoptaram uma subdivisão da escala em oito sub-escalas uma vez que, de acordo com sua teoria, a maior parte das pessoas recorre a cerca de oito estratégias de *coping* em todos os acontecimentos de *stress*: *coping* confrontativo, distanciamento, auto-controlo, procura de suporte social, aceitação da responsabilidade, fuga-evitamento, resolução planeada do problema e reavaliação positiva. Como os autores assumem que a avaliação das situações de *stress* se altera com o tempo e/ou com a mudança de contexto, o instrumento de medida questiona os indivíduos sobre o que fizeram ou pensaram naquele contexto particular. Além disso, atendendo a que, por norma, os indivíduos recorrem a estratégias de *coping* diferentes consoante a situação, tendem também a utilizar simultaneamente várias estratégias de *coping* em quase todas as situações *stressantes*. Apesar desta abordagem, o instrumento tem revelado resultados pouco satisfatórios em termos metodológicos. Diversos estudos de tradução e adaptação cultural realizados ainda nas décadas de 80 e 90 demonstraram dificuldades em reproduzir a estrutura factorial, o número de escalas e de itens diferentes da versão original (e.g., Vitaliano, Russo, Carr, Maiuro & Becker, 1985; Falkum, Oiff & Aasland, 1997; Bramsen, Bleiker, Triemstra, VanRossum & Van Der Ploeg, 1995; Edwards & O'Neil, 1998). Também em Portugal o instrumento não apresentou resultados globais satisfatórios, sugerindo Pais Ribeiro e Santos (2001) que o mesmo deve ser tido como uma versão exploratória que necessita ainda de ser aperfeiçoada.

Posteriormente, Carver, Scheier e Weintraub (1989) partem da perspectiva de Lazarus e Folkman (1986) e do *Ways of Coping* para ajustarem alguns aspectos. Mais concretamente, os autores sugerem que as pessoas possuem um conjunto de estratégias de *coping* que se mantêm relativamente estáveis ao longo do tempo e em função das diversas situações de *stress*, pelo que o *coping* se aproximaria mais de um traço da personalidade do que de um processo. Neste sentido, o COPE, embora partilhe alguns aspectos com os instrumentos de avaliação do *coping* anteriores, distingue a planificação do *coping* activo e o suporte instrumental do suporte emocional, e acrescenta a supressão da atenção para

actividades contraditórias e a prática de restrição. A versão original do instrumento incluía 52 itens distribuídos por 13 escalas, passando posteriormente a incluir 53 itens em 14 escalas e por fim 60 itens em 15 escalas. Em termos da sua estrutura, algumas escalas medem aspectos conceptuais diferentes do *coping focado no problema*, outras medem aspectos do que pode ser percebido como *coping focado na emoção* e outras ainda medem respostas que eventualmente são menos utilizadas. Trata-se de um inventário multidimensional de *coping*, pelo que importa também salientar que a redacção dos itens pode ser ajustada em termos de traço ou estado, ou seja, relativamente à situação *stressante* sob análise o indivíduo é questionado se “costumo fazer isto” ou “fiz isto” numa escala de 0 a 3 entre “nunca costumo fazer/faço isto” até “costumo fazer/faço sempre isto”. O resultado final é apresentado como um perfil, não havendo assim um valor total da escala. Nas versões portuguesas, Pais Ribeiro e Rodrigues (2004) verificaram que, quer a escala original de 60 itens (Carver et al., 1989), quer a versão reduzida de 28 itens (Carver, 1997) apresentavam propriedades idênticas às desenvolvidas por Carver. No entanto os autores concluem que a versão reduzida, pelo seu tamanho e pela variedade de estratégias de *coping* que apresenta, é uma opção particularmente adequada para ser utilizada em investigações em contexto de saúde. Por sua vez, Cabral e Matos (2010) testaram também o COPE com uma amostra de 1074 estudantes tendo chegado, após análises factoriais exploratória e confirmatórias, a uma versão adaptada do instrumento composta por 4 escalas que reflectem estratégias activas/reflexivas, de procura de suporte, evitantes e de significação positiva.

Por fim, o *Coping Inventory for Stressful Situations* (CISS; Endler & Parker, 1990) parte do pressuposto de que existe uma estratégia de *coping* predominante, pelo que tenta identificar os estilos de *coping* utilizados pelos indivíduos em diferentes situações de *stress*. Encontra-se disponível em duas versões (de 21 e 48 itens), sendo que ambas apresentam três subdomínios/ dimensões/ estilos/ estratégias de *coping*: a) orientado para a tarefa ou focalizado na resolução de um problema; b) focalizado na gestão das emoções e c) por evitamento ou afastamento da situação *stressante*. Cada um dos itens é pontuado numa escala de Likert que varia de 1 (de modo algum) e 5 (bastante) pontos, havendo, portanto, um score total por estratégia. Pontuações mais altas indicam uma utilização frequente de uma estratégia de *coping* em particular ou em detrimento de outras. A versão portuguesa do

CISS-21 é apresentada por Pereira e Queirós (2016) que demonstram que o questionário apresenta propriedades psicométricas adequadas.

Apesar da existência destas versões de escalas de medida do *coping*, entendeu-se que a proposta de Esparbès, Sordes-Ader e Tap (1993) era também bastante interessante. Isto porque, os autores, partindo da análise das escalas existentes para avaliação do *coping*, propuseram uma nova escala multidimensional que faz a articulação entre os campos comportamental (ação), cognitivo (informação) e afectivo (emoção) – a Escala Toulousina de *Coping* (ETC). Na concepção dos autores, o campo comportamental diz respeito aos processos envolvidos na preparação e gestão da acção pelo indivíduo; o campo cognitivo envolve o tratamento das informações provenientes do acontecimento, a sua elaboração e adaptação em função da situação e o campo afectivo representa simultaneamente as reacções emocionais e os sentimentos que permitem ao indivíduo legitimar os seus actos e aspirações.

Da interação destes três campos emergiram seis estratégias de *coping*, sendo elas a focalização, suporte social, retraimento, conversão, controlo e recusa. Estas, por sua vez, deram origem a 18 dimensões que se apresentam na tabela 2.

Tabela 2. Relação entre os campos e as estratégias de *coping*

Estratégias	Campos		
	Acção	Informação	Emoção
Focalização	A. Focalização activa	G. Focalização cognitiva	M. Focalização emocional
Suporte Social	B. Cooperação	H. Suporte social informativo	N. Suporte social emocional
Retraimento	C. Retraimento social e comportamental	I. Retraimento mental	O. Adictividade
Conversão	D. Conversão comportamental	J. Aceitação	P. Conversão pelos valores
Controlo	E. Regulação das Actividades	K. Controlo cognitivo e planificação	Q. controlo emocional
Recusa	F. Distracção	E. Denegação	R. Alexitimia

Fonte: adaptado de Tap, Costa e Alves (2005)

Relativamente à tabela acima, Tap, Costa e Alves (2005) referem que a estratégia de Focalização é adoptada por indivíduos que se focam no problema e na forma de o resolver (focalização activa), analisam a situação (focalização cognitiva) ou são invadidos pelas suas emoções (focalização emocional). Na estratégia Suporte Social assume-se que o indivíduo

sente necessidade de ajuda e que pode procurá-la através de um trabalho conjunto (cooperação), procurando esclarecimentos ou conselhos (suporte social informativo) ou quem a ouça, conforte e apoie (suporte social emocional). Relativamente ao Retraimento, os autores referem que representa uma quebra nas relações sociais e que, portanto, pode traduzir-se no evitamento de contactos, levando a pessoa a isolar-se (retraimento social e comportamental), em esforços para esquecer e negar-se a pensar no problema refugiando-se num mundo imaginário (retraimento mental) ou ainda em comportamentos compensatórios como a ingestão de fármacos, comida ou drogas (aditividade). A Conversão implica mudança, podendo ser uma mudança de comportamento face ao problema (conversão comportamental), uma aceitação da situação (aceitação) ou confiar em Deus, adotando uma filosofia de vida ou ideologia religiosa (conversão pelos valores). No que diz respeito ao Controlo, esta estratégia significa que a pessoa toma as rédeas da situação refletindo nas decisões a tomar, evitando precipitar-se (regulação das actividades), planifica as suas ações (controlo cognitivo e planificação) ou controla as suas emoções de forma a que os outros não se apercebam (controle emocional). Por fim, a Recusa diz respeito aos indivíduos que fingem que o problema não existe, distraíndo-se ou fazendo qualquer coisa mais agradável (distração), que ‘esquecem’ o problema (denegação) ou que têm dificuldade em expressar as suas emoções e sentimentos (alexitimia).

Numa validação posterior, Sordes-Ader, Esparbès-Pistre e Tap (1996) propuseram a articulação dos três campos com quatro estratégias de *coping*: o controlo, o suporte social, o retraimento e a recusa perfazendo deste modo 12 dimensões. Os autores verificaram que as dimensões focalização cognitiva e focalização activa (comportamental) se associavam à estratégia de controlo enquanto as dimensões focalização emocional e conversão (com intenção de mudança) surgiam associadas à estratégia de retraimento. Esta análise permitiu a identificação de duas categorias de *coping*: o *coping percebido como positivo* e o *coping percebido como negativo*, o que por sua vez implicou a classificação das estratégias percebidas como positivas (Controlo e Suporte Social) e como negativas (Retraimento e Recusa). De salientar que as estratégias de *coping* consideradas negativas enfatizam mecanismos defensivos e, como consequência, implicam uma ruptura com a situação *stressante* e não permitem uma adaptação positiva à situação adversa. No entanto, conforme referem Amaral-Bastos, Araújo e Castro Caldas (2015), a curto prazo, estas

estratégias podem revelar-se úteis para o indivíduo na medida em que permitem algum distanciamento face a um contexto de vida difícil.

Relativamente à adaptação e validação da ETC para a população portuguesa, a mesma foi efectuada por Tap e colaboradores, em 2005. A ETC foi administrada a 1000 jovens com idades compreendidas entre os 18 e os 28 anos ($M=22,41$; $dp=1,2$), sendo 38,4% do sexo masculino e 61,6% do sexo feminino. Analisadas as correlações entre a escala total e as subescalas, verificou-se que quase todas as subescalas se relacionam positiva e moderadamente com a escala total. Foram encontradas relações negativas entre as subescalas Controlo e Retraimento, Conversão e Aditividade e entre o Controlo e a Recusa, bem como entre esta última e o Suporte Social. Não se verificaram correlações significativas entre o Suporte Social e o Retraimento, Conversão e Aditividade. Verificou-se que todas as correlações com a escala total eram positivas, sendo as mais saturadas a Distracção Social ($r=0,72$) e o Suporte Social ($r=0,55$) e a menos saturada o Controlo ($r=0,46$). Importa ainda salientar que Distracção Social apresenta forte influência sobre a escala total e está correlacionada positivamente com as outras quatro estratégias, assumindo assim uma função mediadora, tanto em termos de comportamentos como em termos de significação normativa (Tap et al., 2005). Relativamente à distribuição dos itens pelas subescalas, apresenta-se a proposta de Tap e colaboradores (2005) em anexo (Anexo 1).

1.3.2. Investigação no âmbito do desemprego & *coping*

Nas últimas décadas a investigação acerca do desemprego tem registado um crescimento notável. Face à conjuntura política e social em que nos encontramos e às dificuldades que lhe estão inerentes, a precariedade do emprego e os factores que poderão estar associados a uma melhor adaptação suscitam naturalmente grande interesse e preocupação por parte dos investigadores e *policy makers*.

Como já foi referido, a maior parte da investigação que tem sido desenvolvida evidencia, fundamentalmente, o impacto do desemprego no plano individual e centra-se sobretudo nos aspectos negativos da adaptação ao desemprego (Bauman, 2015a). No entanto, ainda que os aspectos negativos pareçam de facto ser mais frequentes, tem sido também possível constatar que a resposta individual ao desemprego é caracterizada por uma elevada heterogeneidade. Nesta linha, são vários os autores a sugerir que os indivíduos que perdem o emprego experienciam uma séria situação de ruptura nas suas vidas (Kaplan, 1996; Lazarus, 1974; Sverke e colaboradores, 2002), pelo que é necessário compreender a forma como gerem este evento e restabelecem a estabilidade das suas vidas. É neste sentido que as estratégias de *coping* podem assumir um papel nuclear neste domínio.

De uma forma geral, a investigação no âmbito do *coping* tem-se centrado em categorias amplas que envolvem as estratégias focadas no problema (planeamento, procura de informação, acção) e as estratégias focadas na emoção (expressão emocional, contenção emocional, auto-culpabilização, culpabilização de outros, negação). Matheson e Anisman (2003) consideram que as primeiras são mais adaptativas pois as estratégias focadas na emoção estão mais relacionadas com estados de humor depressivos. Ainda assim, estas estratégias podem ser tanto ou mais eficazes na gestão do *stress* se ajudarem os indivíduos a reavaliar a importância do evento ou a iniciarem actividades construtivas e distrativas que não estejam relacionadas com a situação desencadeadora de *stress*. Esta posição é defendida quer por Endler e Parker (1994), quer por Mantler, Matejcek, Matheson e Anisman (2005).

Alves e Oliveira (2008) referem que quando um indivíduo vivencia eventos de vida que percebe como *stressantes* e/ou perturbadores, tais como o desemprego involuntário, o seu organismo reage desenvolvendo uma série de estratégias cognitivas e

comportamentais para lidar com as exigências, internas e externas da relação pessoa-ambiente e com as reações emocionais decorrentes dessas exigências. O *stress* surge, portanto, como um factor diretamente relacionado com o *coping* na medida em que o indivíduo reage ao *stress*, de forma negativa ou positiva, em função da sua análise da situação e dos seus estilos de vida. Assim, a perda de emprego numa fase tardia da vida activa representa um evento *stressante* que o indivíduo deve gerir, pois a situação de desemprego e as consequências económico-sociais inerentes repercutem-se numa elevada vulnerabilidade ao *stress*.

Esta posição é partilhada por Jahoda (1982), Sverke e colaboradores (2002) e por Mantler e colaboradores (2005) uma vez que os autores referem que os indivíduos desempregados, para além de terem que procurar um novo emprego em épocas, por vezes, de crise económica, têm ainda que lidar com a perda dos benefícios tangíveis e não-tangíveis que o emprego proporciona: rendimentos, contacto social com pessoas para além da família, estatuto social e estruturação do tempo.

Apesar do interesse crescente acerca da dinâmica entre as estratégias de *coping* e o fenómeno do desemprego, Araújo e Jordão (2011) consideram que são ainda escassos os estudos que analisam a relação entre estes dois conceitos. Dos modelos teóricos mais relevantes, destacam a proposta de Jahoda (1972). Este autor propôs, numa fase em que o *coping* era ainda visto como estático, quatro estilos de *coping* com o desemprego: (1) recuperado, (2) resignado, (3) desesperado e (4) apático. Apenas mais tarde se concluiria, conforme assinala Waters (2000), que as estratégias de *coping* estão constantemente em evolução e, portanto, as influências do meio envolvente e a avaliação cognitiva que a pessoa faz da situação teriam um papel determinante.

O Modelo de Privação latente propõe que o emprego traz não só mais-valias em termos financeiros, como também diversos benefícios latentes (Jahoda, 1982). Destes, salienta-se a estruturação da vida diária e a possibilidade de ser activo e atingir objetivos pessoais e coletivos. Estes benefícios são, de acordo com Paul e Moser (2009), necessidades psicológicas básicas que precisam de ser satisfeitas para manter o bem-estar psicológico dos indivíduos. Nesta linha de pensamento, a perda de emprego (particularmente a involuntária) faz com que os indivíduos sejam privados do seu salário, mas também das funções latentes do emprego o que, por sua vez, conduz a um declínio do sentimento geral de bem-estar. É

importante ressaltar que o modelo de Jahoda (1982) sugere também que os desempregados que encontram outras formas de alcançar estes benefícios latentes manifestam menos consequências negativas face à perda de emprego. A este propósito, a meta-análise realizada McKee-Ryan e colaboradores (2005) sugere que os indivíduos que mantêm níveis mais elevados de estruturação do tempo enquanto estratégia para lidar com o desemprego registam maior bem-estar psicológico e que, portanto, a estruturação do tempo representa de facto um recurso de *coping* que permite suavizar as consequências negativas do desemprego – o que vem reforçar a premissa do modelo de Jahoda (1982). Esta associação pode dever-se ao facto de os desempregados que mantêm as suas rotinas e um sentido de propósito se aproximarem de uma situação de emprego e, consequentemente poderem usufruir dos benefícios latentes do emprego. Wanberg, Griffiths e Gavin (1997) e Wanberg, Kammeyer-Mueller e Shi (2001) tinham também corroborado esta associação ao demonstrarem que os desempregados com níveis mais elevados de estruturação do tempo evidenciavam maior bem-estar psicológico.

Por sua vez, Leana e Feldman (1992) propõem outro modelo composto por três tipos de estratégias de *coping* para lidar com o desemprego:

(1) *Coping* centrado no problema: inclui estratégias que são utilizadas quando o indivíduo se envolve em actividades destinadas a mudar o evento que causa o *stress*, tais como o planeamento e a procura activa de emprego.

(2) *Coping* centrado nas emoções: representa tentativas de mudar a forma como o evento desencadeador de *stress* é construído sem, no entanto, tomar nenhuma atitude efectiva no sentido de mudar a realidade da situação. Dependendo dos processos psicológicos subjacentes, podem incluir estratégias como a negação – usadas para distorcer a realidade – ou o distanciamento – utilizado com o objectivo de se afastar psicologicamente das exigências inerentes ao evento.

(3) *Coping* centrado nos sintomas: as estratégias utilizadas podem ser diversas, desde que constituam actividades não relacionadas com o trabalho, e são importantes na medida em que podem contribuir para substituir alguns dos benefícios do emprego, tais como uma estrutura dos tempos de vida ou a manutenção dos contactos sociais.

Leana e Feldman (1992) reforçam ainda um conceito particularmente interessante já sugerido por Lazarus e Folkman em 1986 – a avaliação cognitiva após a perda de emprego.

Propõem então três tipos de avaliação que podem ser utilizadas para avaliar a perda de emprego: (1) a intensidade do evento em termos de ameaça, desconforto e ruptura; (2) a causalidade do evento, ou seja, se o evento foi causado por factores internos ou externos; e (3) a reversibilidade do evento - consubstanciada na probabilidade de reemprego.

Quando aplicada esta proposta a estudos em que os participantes perderam o emprego na sequência do encerramento da empresa, verifica-se uma clara predominância da avaliação cognitiva em termos de reversibilidade, ou seja, em termos da percepção dos indivíduos quanto à probabilidade de reingresso no mercado de trabalho. Esta percepção tende, portanto, a ser influenciada pelas características individuais de empregabilidade e pela situação do mercado de trabalho (crise vs. crescimento económico). Em termos da gestão da perda de emprego, Leana e Feldman (1992) verificaram que as percepções de reversibilidade estavam particularmente associadas à procura activa de emprego. Mais especificamente, os resultados daquele estudo sugerem que quando a perda de emprego é percebida como reversível, o *stress* sentido pelo indivíduo é menor e o ambiente é percebido como controlável ou modificável, o que, por sua vez, potencia o envolvimento em actividades não relacionadas com o trabalho.

Gowan e colaboradores (1999) observaram ainda que um maior envolvimento em actividades de procura de emprego pode, por vezes, aumentar os sentimentos de angústia e *stress* face ao desemprego, pelo menos a curto prazo, devido à possível rejeição que acompanha por vezes este processo. Por sua vez, as estratégias de distanciamento ou o envolvimento em actividades não relacionadas com o trabalho podem ter um efeito positivo na diminuição da angústia associada à perda de emprego uma vez que permitem um afastamento psicológico face à fonte de *stress*. Além disso, Leana e Feldman (1992) sugerem ainda que os indivíduos que iniciam a procura de emprego cedo demais podem ser prejudicados em termos das probabilidades de reemprego porque num primeiro momento os indivíduos têm que lidar com as emoções negativas associadas à perda de emprego. Caso não tenham tempo suficiente para o fazer podem parecer inseguros e nervosos nas entrevistas, verem a sua auto-estima diminuída ou correr o risco de tomar decisões erradas, como aceitar um emprego insatisfatório para evitar a situação ou diminuir a duração do desemprego. Neste sentido, os autores sugerem que o *status* após a perda de emprego deve ser descrito em termos de: (a) desemprego; (b) reemprego insatisfatório, indicando que a

pessoa está numa posição desajustada devido ao cargo assumido, ao número de horas de trabalho, ao salário, à falta de segurança ou à falta de oportunidades de evolução de carreira; e (c) reemprego satisfatório, quando o novo emprego é avaliado positivamente pelo indivíduo.

Numa tentativa de comparar as estratégias de *coping* utilizadas pelos indivíduos, empregados, desempregados e que reintegraram recentemente no mercado de trabalho, face a situações de privação económica em contexto de incerteza quanto ao emprego, Waters e Moore (2002) verificaram que quer os desempregados, quer os indivíduos empregados ou recentemente reintegrados no mercado de trabalho apresentavam a mesma probabilidade de utilizar estratégias de *coping* focadas na emoção. Todavia, os indivíduos que não enfrentaram uma situação de desemprego evidenciavam maior probabilidade de utilizar estratégias focadas no problema do que os indivíduos que se encontravam desempregados. Por seu turno, os indivíduos que reintegraram o mercado de trabalho demonstravam uma maior probabilidade de se envolverem em actividades de lazer significativas do que qualquer um dos outros dois grupos. É interessante verificar que, neste estudo, apesar das diferentes circunstâncias, o *status* face ao emprego não teve particular influência na selecção das estratégias de *coping* utilizadas. Isto porque os três grupos analisados utilizaram sobretudo estratégias de *coping* pró-activas, tais como a resolução de problemas, e evitaram as estratégias mais negativas baseadas na emoção, o que lhes permitiu diminuir o *stress* percebido (Waters & Moore, 2002).

Mais recentemente, Mantler e colaboradores (2005) analisaram as estratégias de *coping* utilizadas por empregados e desempregados face ao *stress* associado à incerteza do emprego. Observou-se nesse estudo que os participantes desempregados apresentavam níveis mais elevados de *stress* e que as estratégias de *coping* focadas na emoção estavam associadas a um maior *stress* percebido (por oposição às estratégias de *coping focadas no problema*). Alguns estudos sugerem, no entanto, que os indivíduos empregados apresentam níveis similares ou até mais elevados de *stress* do que os desempregados (De Witte, 2005; Appel, Argimon, & Wendt, 2012; De Witte, Pienaar & De Cuyper, 2016; Shoss, 2017) devido ao sentimento de insegurança no emprego. Apesar desta divergência, é curioso notar que também no estudo de Mantler e colaboradores (2005), o *status* de emprego não afetou diretamente a selecção das estratégias de *coping* utilizadas, na medida em que tanto os

empregados como os desempregados adoptaram estratégias de *coping* pró-activas, tais como a resolução de problemas e evitaram respostas baseadas na emoção, particularmente as formas mais inapropriadas de expressão emocional. Além disso, os autores constataram que a relação entre a incerteza face ao emprego e o *stress* foi moderada pelo uso de estratégias de *coping* de evitamento emocional, ou seja, quando estas estratégias eram predominantes, os indivíduos relatavam níveis mais elevados de *stress* – independentemente do nível de incerteza quanto ao emprego.

Os estudos realizados parecem sugerir que as pessoas que têm que lidar com a incerteza laboral ou com a perda de emprego podem beneficiar de programas de formação sobre estratégias de *coping* mais eficazes, tais como a reestruturação cognitiva, a resolução de problemas ou a avaliação realista da situação (Waters, 2000). Esta proposta é coerente com as recomendações de alguns investigadores, tais como Latack e Dozier (1986) e Hanisch (1999) que sugerem que a adopção de estratégias de *coping* adequadas pode melhorar a saúde física e mental e permitir que os desempregados encontrem sentido na sua perda de emprego, criem oportunidades para resultados positivos e consigam regressar ao mercado de trabalho mais rapidamente.

Ainda relativamente à análise das estratégias de *coping* utilizadas pelos indivíduos para lidar com o desemprego involuntário, Bendassolli, Coelho-Lima, Carlotto, Santos Nüssle e Ferreira (2015) verificaram que os 400 desempregados entrevistados utilizavam predominantemente como estratégia de reinserção profissional, a activação das redes de amigos e de familiares e como estratégias de *coping*, a religiosidade e o planeamento. Os autores concluíram ainda que os indivíduos com menos recursos internos/competências tendiam a sentir-se menos eficazes – eventualmente por se sentirem frustrados face à inexistência de vagas compatíveis com as suas características pessoais e profissionais – e, portanto, a adoptar posturas mais passivas/de resignação. Neste sentido, Guimarães, Demazière e Sugita (2009) destacam a necessidade de se criarem espaços de acolhimento que permitam desenvolver programas de intervenção para contrariar posturas fatalistas ou o estigma negativo associado ao desemprego e de se reforçarem estratégias alternativas de acção, tais como reorientação profissional ou encaminhamento para outras medidas de apoio no âmbito da promoção do emprego.

1.3.3. Efeitos da perda de emprego na sociabilidade e bem-estar

Os conceitos de *stress*, *coping* e apoio social estão intimamente ligados quando se analisam a teoria e investigação no âmbito do (des)emprego, sociabilidade e bem-estar na medida em que os eventos *stressantes* e as estratégias de *coping* influenciam quer a estabilidade das redes sociais, quer a disponibilidade e manutenção dos apoios sociais o que consequentemente tem influência em termos da satisfação e qualidade de vida (Hahn, Specht, Gottschling & Spinath, 2015; Bendassolli et al., 2015; Hoyer & Looftens, 2013; Jopp & Schmitt, 2010; Mantler et al., 2005).

Em termos dos efeitos da perda de emprego na sociabilidade, associada aqui à rede de contactos pessoais, importa salientar que as redes sociais podem ser entendidas como o conjunto de contactos pessoais que possibilitam que os indivíduos mantenham a sua identidade social, recebam apoio emocional, ajuda material, serviços, apoio social, acesso a informação e a outros recursos e, ainda, estabeleçam novos contactos sociais (Antonucci, Birditt & Akiyama, 2009). Neste sentido, e uma vez que a rede familiar/social de apoio tem um papel fundamental na sobrevivência dos desempregados e na sua probabilidade de reinserção no mercado de trabalho (Guimarães et al., 2009; Bendassolli et al., 2015), pode considerar-se que as redes de apoio têm uma grande importância para o bem-estar e para a qualidade de vida dos indivíduos (Knight & Ricciardelli, 2003; Wahrendorf, von dem Knesebeck & Siegrist, 2006; Bowling, 2007).

Eckenrode (1991 como citado em Cabral, Ferreira, Silva, Jerónimo & Marques, 2013) refere inclusivamente que os sistemas/redes de apoio devem ser vistos como recursos que permitem aos indivíduos lidar de forma bem-sucedida com os acontecimentos de vida susceptíveis de provocar *stress* e com as perturbações a eles associadas. No entender do autor, os sistemas/redes de apoio constituem um elemento nuclear para se compreender por que razão alguns indivíduos, enfrentando acontecimentos de vida potencialmente *stressantes*, não sofrem consequências adversas ao nível do bem-estar psicológico ou da saúde, por exemplo.

De acordo com Cabral e colaboradores (2013), esta linha conceptual, que relaciona o *stress* com os sistemas de apoio, parte do pressuposto de que o estudo das redes sociais é uma forma privilegiada de compreender quer as fontes de perturbação, quer o papel do

apoio social, sugerindo que este apoio possa actuar simultaneamente como variável atenuante e como variável preventiva do *stress*. Ou seja, não se trata de considerar o *stress* por um lado e os sistemas de apoio por outro, mas de reconhecer a sua interdependência. Com efeito, os autores sugerem que as relações sociais que os indivíduos estabelecem ao longo da vida promovem e enriquecem o seu desenvolvimento, na medida em que a diversidade de relações está intimamente associada aos vários papéis sociais desempenhados nas diferentes etapas da vida. Neste sentido, Antonucci e colaboradores (2009) propõem que as relações interpessoais são pautadas pela influência mútua das características pessoais e do contexto em que ocorrem, modificando-se assim ao longo do tempo. No âmbito das redes de sociabilidade, o papel do suporte social revela-se nuclear – particularmente em situações de vida difíceis.

Ainda que a investigação sobre o suporte social seja bastante recente, e se foque ora na estrutura das redes sociais, ora na percepção de suporte social recebido, nas fontes de suporte ou nas diferenças entre os tipos de suporte existentes, Ornelas (2008) considera que as propostas de Caplan (1974), Cassel (1976) e Cobb (1976) rapidamente se destacam neste domínio.

Caplan (1974) sugere que o suporte social se consubstancia na ação desempenhada por outras pessoas em situações de crise e de transição individual. O sistema de suporte, que representa o conjunto de relações de cada indivíduo, inclui assim a família, os amigos e os serviços informais da comunidade, tendo essencialmente três funções: (1) encorajar o indivíduo a utilizar os seus recursos psicológicos e emocionais e fortalecer as suas capacidades para enfrentar situações específicas; (2) prestar ajuda material, apoio na realização de tarefas e na partilha de responsabilidades; e (3) sinalizar recursos externos e informação relevante para que o indivíduo seja capaz de resolver situações complexas.

Por sua vez, Cassel (1976, como citado em Ornelas, 2008) alerta para a importância dos processos psicossociais na etiologia das doenças, especialmente as relacionadas com o *stress*. A sua proposta sugere que o ambiente social e as pessoas significativas reduzem a vulnerabilidade do indivíduo à doença, remetendo, portanto, para a ideia de que os processos psicossociais desempenham um papel importante na proteção da saúde e do bem-estar.

Por fim, Cobb (1976, p. 300) entende o suporte social como "information leading the subject to believe that he is cared for and loved, esteemed, and a member of a network of mutual obligations". O autor enfatiza, assim, a dimensão de suporte emocional, colocando em segundo plano os aspectos materiais e de provisão de recursos, e sugere que este tem um papel fundamental na prevenção das causas negativas das crises e das mudanças.

Apesar de o conceito de suporte social não ter ainda uma definição unanimemente aceite na literatura, Cohen procurou operacionalizá-lo em 1992 com a proposta de três conceitos: redes sociais, suporte social percebido e comportamentos de apoio. De acordo com o autor, as redes sociais dizem respeito à estrutura das relações sociais (existência, quantidade e tipo de relações), o suporte social percebido refere-se à função das relações sociais (percepção de que as relações sociais fornecerão, se necessário, recursos tais como apoio emocional ou informação) e os comportamentos de apoio correspondem a acções destinadas a ajudar as pessoas face a eventos *stressantes*. Também Barrera e Ainlay (1983) sintetizaram, a partir de uma extensa revisão da literatura sobre o suporte social, os seguintes tipos de suporte: (1) ajuda material (*material aid*), que consiste na provisão de bens materiais ou dinheiro; (2) assistência comportamental (*behavioral assistance*), que pode ser a partilha ou realização de ações pelo outro; (3) orientação (*intimate interaction*), que se refere à ação de aconselhamento e de facilitação do acesso a informações; (4) *feedback*, que consiste na devolução de informação acerca de diversos aspectos inerentes à relação e ao contexto social; e (5) interação social positiva (*positive social interaction*), que diz respeito ao convívio e à participação em actividades recreativas geradoras de bem-estar.

Atendendo a que os desempregados tendem a afastar-se dos demais como consequência da estigmatização ou da falta de dinheiro - que dificulta a manutenção de uma vida social, considera-se que a perda de emprego pode afectar as relações sociais dos indivíduos e o seu sentimento de bem-estar pois estes encontram-se tendencialmente numa situação de maior vulnerabilidade e risco social. Este afastamento dos outros pode, no entender de Gallie e colaboradores (2003) colocar os desempregados numa situação de maior prejuízo na medida em que, ao excluírem-se ou serem excluídos das redes sociais, podem ver diminuídas as suas possibilidades de reingresso no mercado de trabalho.

Bauman (2015b) assinala que, no que diz respeito aos padrões de sociabilidade dos indivíduos, alguns estudos concluem que estes não mudam com a perda de emprego

(Bauman, 2015a) e outros em que se verifica que os indivíduos desempregados têm um contacto mais frequente com família e amigos do que os empregados (Marçano, 2013). Alguns sugerem que os desempregados recebem menos apoio prático e psicológico do que os empregados (Gallie et al., 2003) e outros que não há diferenças no que diz respeito ao apoio recebido por parte de empregados e desempregados (Atkinson, Liem & Liem, 1986). Um estudo levado a cabo por Larsen (2008) observou que os desempregados perderam drasticamente os seus laços ocupacionais uma vez que um ano após a perda do emprego, 62% dos desempregados não mantinham qualquer tipo de contacto com os ex-colegas de trabalho. Como referido anteriormente, este afastamento ou ruptura com os contactos sociais pode conduzir a situações de marginalização e isolamento social e ter um efeito prejudicial na procura de emprego ao reduzir as hipóteses de encontrar um novo emprego através da rede pessoal de contactos. Isto porque, tal como refere Hofstede (2001), o recurso aos amigos e familiares para procura de emprego é não só a estratégia habitualmente mais utilizada pelos desempregados, como uma das que demonstra melhores resultados em termos de reingresso no mercado de trabalho. Esta activação da rede de contactos parece ser, no entanto, mais marcada nos países em que as políticas sociais são mais insatisfatórias em termos da substituição dos rendimentos do trabalho e do contributo activo para a promoção do emprego (Hofstede, 2001).

Relativamente à relação com a família, Atkinson e colaboradores (1986) verificaram também que a perda de emprego diminuía a qualidade da relação conjugal, ainda que após o reingresso do elemento desempregado no mercado de trabalho as relações se reestabelecessem. Brand (2015) observou também que famílias mais coesas e funcionais e com um estatuto socioeconómico mais satisfatório parecem desempenhar um papel amortecedor do *stress* causado pelo desemprego. Por seu turno, Gowan e colaboradores (1999) tinham, no final da década de 90, sugerido que o apoio social estava positivamente relacionado com as estratégias de distanciamento, envolvimento em actividades de procura activa de emprego e actividades não relacionadas com o trabalho e que a educação e os recursos financeiros do indivíduo se associam apenas com as duas últimas estratégias de *coping*. No plano familiar, Dimas, Pereira e Canavarro (2013) observaram que situações de privação financeira e endividamento parecem afectar particularmente a saúde física e psicológica dos elementos do casal. Isto porque o desemprego ultrapassa naturalmente o

plano individual e exige da família e, sobretudo do cônjuge empregado, uma série de recursos para responder às dificuldades vivenciadas pelo indivíduo desempregado. Todavia, os sujeitos desempregados que utilizavam estratégias de *coping* e beneficiavam de uma boa rede de apoio social (incluindo o cônjuge/companheiro) evidenciavam menores níveis de depressão e uma adaptação mais bem-sucedida à situação de desemprego. Também Moorthouse e Caltabiano (2007) verificaram que os desempregados com qualidades resilientes, tais como autoconfiança, independência, determinação e perseverança e atitudes positivas pareciam ter maior probabilidade de adotar um comportamento assertivo na procura de emprego, o que pode constituir-se como um aspecto facilitador no processo de adaptação.

Por seu turno, também Kunz (2004) sugere que a influência negativa do desemprego pode ser reduzida em certa medida se os indivíduos obtiverem apoio financeiro, material e/ou emocional por parte da família e/ou amigos. Além disso, a rede de contactos pode ainda contribuir para que os desempregados se mantenham ocupados e mantenham as relações sociais, evitando assim comportamentos anti-sociais ou autodestruidores.

No que diz respeito ao BES, as evidências parecem apontar para uma diminuição generalizada da qualidade e satisfação com a vida. A título de exemplo, a meta-análise efectuada por McKee-Ryan e colaboradores (2005) demonstra claramente que a maioria dos 100 estudos analisados reflecte uma redução clara da saúde mental após a perda de emprego e, com ela, da qualidade de vida. Alguns sugerem também reduções preocupantes em termos da satisfação com a vida (Winkelmann, 2008) e do bem-estar geral (Oesch & Lipps, 2012).

Hahn e colaboradores (2015) fazem, no entanto, um alerta importante. Ainda que se assuma que eventos de vida importantes têm um efeito de longa duração no BES dos indivíduos, Diener, Lucas e Scollon (2006) tinham anteriormente referido que eventos como o casamento, divórcio ou viuvez afectam o BES numa fase inicial, mas os indivíduos regressam aos níveis iniciais após um curto período de tempo. Diener e colaboradores (2005) sugeriram inclusivamente que o nível de BES individual flutua de forma ligeira relativamente a um ponto fixo e que mesmo um evento muito difícil ou um muito positivo exercem apenas efeitos transitórios. Contudo, algumas vozes críticas se têm oposto a esta

proposta chamando a atenção para o facto de que, face à perda de emprego, os indivíduos não regressam aos níveis de BES prévios ao desemprego – como é o caso de Headey (2010). Naturalmente que à parte das características dos estudos, outros factores podem influenciar o quanto o desemprego influencia o BES individual, nomeadamente a duração do desemprego, idade, perspectivas de reintegrar o mercado de trabalho, traços individuais de personalidade, estratégias de *coping* utilizadas, entre outros.

No entanto, no que diz respeito ao desemprego, Luhmann, Hofmann, Eid e Lucas (2012) referem que a investigação tem sido consistente ao demonstrar que os níveis de BES começam a declinar inclusivamente antes de o evento ocorrer e diminuem especialmente no ano em que a perda de emprego ocorre. Tal acontece porque se trata de um evento devastador, humilhante e extremamente doloroso, conforme referem Frey e Stutzer (2002). Luhmann, Lucas, Eid & Diener (2013) sugerem inclusivamente que o desemprego tem um efeito negativo e duradouro no BES, não somente como uma consequência directa da perda de emprego, mas também porque pessoas menos satisfeitas têm uma maior probabilidade de perder o emprego.

Apesar desta tendência geral, Lucas (2007) refere que a investigação tem também demonstrado que as pessoas reagem de modo diferente às mesmas circunstâncias, pois avaliam as condições e os eventos de vida com base nas suas expectativas e valores pessoais, logo, parece razoável considerar que as características de personalidade podem contribuir para melhor compreender as diferentes trajectórias de BES. A este propósito, Hoyer e Lootens (2013) verificaram que o sentido de propósito e a orientação para o presente prediziam positivamente o bem-estar psicológico e que os traços de personalidade são essenciais para a manutenção da estrutura do tempo de vida diário durante o desemprego.

À semelhança do já verificado por McKee-Ryan e colaboradores (2005) também Hoyer e Lootens (2013) verificaram que os indivíduos desempregados com maior estruturação do tempo de vida relatavam maior bem-estar psicológico. De entre estes, aqueles com maior sentido de propósito (que sentiam que o seu tempo era preenchido de uma forma significativa e relevante) e orientação para a actualidade (que se focalizavam no presente ao invés de se fixarem no passado ou no futuro), experimentavam um bem-estar psicológico superior. Esta associação sugere que os indivíduos desempregados podem utilizar a

estruturação do tempo de vida como um recurso de *coping* para manter o seu bem-estar após a perda do emprego.

Nesta mesma linha, também Hahn e colaboradores (2015) procuraram perceber até que ponto os traços de personalidade e a idade poderiam explicar a variabilidade em termos da satisfação com a vida, avaliada três anos antes e após a perda de emprego. Corroborando estudos anteriores tais como os de Lucas e colaboradores (2004), de Clarke, Diener, Georgellis e Lucas (2008) e de Yap, Anusic e Lucas (2012), Hahn e colaboradores (2015) verificaram que os indivíduos apresentavam uma diminuição da satisfação com a vida que persistia vários anos após a perda de emprego e mesmo após o reingresso no mercado de trabalho. No que diz respeito aos traços da personalidade, quer Steel e colaboradores (2008), quer Hahn e colaboradores (2015) observaram que o neuroticismo estava associado a níveis mais reduzidos de satisfação pois indivíduos com níveis elevados deste traço tendem a perceber a vida como mais *stressante* e a estar insatisfeitas com o seu suporte social. Por sua vez, Blanchflower e Oswald (2008) verificaram que a satisfação com a vida tende a diminuir entre o início da vida adulta e a meia-idade, registando os valores mais baixos aproximadamente aos 47 anos. No estudo de Baird, Lucas e Donnellan (2010) a satisfação com a vida registava os valores mais baixos entre a meia-idade (30 anos) e a velhice (70 anos).

Todavia, ainda que seja amplamente aceite que a perda de emprego conduz a uma diminuição do sentimento de bem-estar, as razões pelas quais isso acontece são menos evidentes. Sobre este assunto, o Modelo de privação latente de Jahoda (1982), já referido, sugere que o desemprego tem efeitos prejudiciais nos indivíduos pois o emprego permite satisfazer algumas das necessidades nucleares do ser humano. Esta ideia foi, no entanto, questionada por Andersen (2002) que verificou que os desempregados dinamarqueses não se preocupam tanto com a ausência de um propósito de vida ou com a perda de estatuto social, mas sim com a insegurança financeira do agregado familiar. Uma outra proposta tem precisamente que ver com o facto de a perda de emprego diminuir o rendimento dos indivíduos e das famílias, gerando assim *stress* e incerteza (McKee-Ryan et al. 2005). Também Mantler e colaboradores (2005) verificaram que os níveis de *stress* aumentavam e o bem-estar diminuía à medida que os recursos financeiros e a probabilidade de regressar ao mercado de trabalho se iam esgotando.

Brand (2015) observa ainda que, face à perda de emprego, os indivíduos tendem a sentir-se ansiosos, deprimidos ou com menos auto-estima e que isso conduz, naturalmente, a uma diminuição do sentimento de bem-estar e do envolvimento com os outros. Estes resultados parecem ser particularmente preocupantes no caso dos homens (Artazcoz et al., 2004; Clark et al., 2008; Oesch & Lipps 2013) o que pode dever-se ao facto de, culturalmente, a responsabilidade de assegurar meios de sobrevivência à família recair ainda sobre o sexo masculino.

A duração do desemprego tem sido também um elemento considerado para compreender a diminuição do bem-estar dos desempregos, sendo que a investigação parece sugerir que este diminui com o tempo, possivelmente como consequência da crescente frustração dos trabalhadores por não conseguirem reingressar no mercado de trabalho (Strandh, 2000; Flückiger, 2002). Estes dados são algo reforçados pelo estudo de Young (2012) na medida em que o autor verificou que os indivíduos que reintegram a força de trabalho experimentam um aumento significativo de bem-estar, ainda que não alcancem o nível prévio à perda de emprego. Sobre este assunto, quer Payne e Payne (1993), quer Dieckhoff (2011) sugerem que os trabalhadores reempregados experimentam por vezes uma sensação persistente de insegurança no mercado de trabalho e/ou sofrem de mobilidade profissional descendente, o que pode ajudar a explicar os resultados obtidos por Young (2012). Também Strandh (2000) observou, num estudo longitudinal, que a satisfação com a vida dos trabalhadores reempregados dependia da sua situação contratual. Mais concretamente, o autor verificou que os indivíduos que reingressavam no mercado de trabalho com um contrato sem termo registavam uma melhoria mais significativa em termos de BES do que aqueles que tinham um contrato de trabalho a termo certo ou por conta própria.

Também Dieckhoff (2011) verificou que os indivíduos que experienciaram uma perda de emprego se apresentavam significativamente menos satisfeitos com a segurança no trabalho do que os que nunca ficaram desempregados. Nesta linha, Sverke e colaboradores (2002) verificaram, a partir de uma revisão da literatura, que a insegurança no trabalho é especialmente onerosa para os trabalhadores uma vez que representa uma incerteza prolongada. Ainda assim, Burgard, Brand e House (2009) defendem que os seus efeitos parecem não se estender ao bem-estar dos indivíduos desde que tenha duração limitada.

Strandh (2000) observou ainda que os desempregados que ingressavam no ensino superior ou se dedicavam ao cuidado dos filhos registavam um ligeiro aumento da satisfação com a vida, assim como os indivíduos que se reformaram antecipadamente. Do mesmo modo, Sweet e Moen (2011) concluíram que, no caso do encerramento de empresas, os desempregados manifestavam inclusivamente um sentimento de alívio – sobretudo nos casos em que a insegurança laboral era elevada ou o ambiente de trabalho negativo. Este estudo, de carácter longitudinal e natureza qualitativa, permitiu inclusivamente perceber que alguns indivíduos que perderam o emprego registaram melhorias na saúde física e bem-estar emocional, apesar de a sua situação financeira ter piorado.

Ainda no que diz respeito aos efeitos da perda de emprego no bem-estar, Andersen (2002) refere que muitas das publicações adoptam ou uma perspectiva sociológica de privação que enfatiza a impotência e a acumulação de problemas sociais entre os desempregados ou uma perspectiva de incentivo económico que se preocupa sobretudo com os desincentivos e armadilhas da pobreza. Em oposição a estas linhas que veem os desempregados como um grupo sujeito a crescentes problemas de marginalização, o autor dá destaque à perspectiva de *coping* (*coping perspective*). Esta reconhece o desemprego como um evento potencialmente *stressante*, mas considera que a maioria dos indivíduos tem recursos suficientes para desenvolver estratégias de *coping* para lidar com a situação. Deste modo, entende que os recursos económicos são uma pré-condição fundamental para o exercício da cidadania e para o bem-estar entre os desempregados e que, embora possa haver efeitos negativos decorrentes dos apoios em situação de desemprego, a capacidade de manter o estilo de vida habitual tem um efeito positivo substancialmente mais importante.

O estudo de Andersen (2002) foi precisamente levado a cabo com base nesta perspectiva e, analisando dados de um estudo longitudinal dinamarquês, permitiu verificar o seguinte: (1) da população desempregada em 1994, 48% estavam a trabalhar em 1999, 19% continuavam sem emprego, 26% tinham optado pela reforma antecipada e 7% encontravam-se noutra situação - habitualmente associada à educação e formação; (2) dos indivíduos que continuavam desempregados em 1999, 32% mantiveram-se nesta situação ao longo de todo o período de tempo e os restantes tinham tido entre um a mais de três empregos. No caso dos trabalhadores com mais de 50 anos, apenas uma pequena parte

tinha conseguido reingressar no mercado de trabalho pois 73% tinha optado pela reforma antecipada (beneficiando primeiro do subsídio de desemprego no sentido de minimizar as penalizações decorrentes desta opção) – o que sugere reduzidas expectativas de reingresso no mercado de trabalho; (3) a maioria dos indivíduos que se reformaram antecipadamente não relataram mudanças negativas em termos de bem-estar, referiram inclusivamente melhorias - quando dispunham dos recursos económicos necessários para fazer face às necessidades da vida diária; (4) não foram encontradas evidências que confirmassem uma cultura de dependência, uma vez que mesmo entre os desempregados, a maioria dos indivíduos preferia trabalhar a estar desempregado; (5) a maioria dos desempregados foi capaz de lidar com a situação de desemprego na medida em que, apesar de existirem efeitos algo negativos, registaram-se também algumas vantagens.

Relativamente a este último item, importa salientar que cerca de 30% dos desempregados de longa duração referiram um declínio no bem-estar geral durante o desemprego, mas 28% destes indivíduos relataram uma melhoria do seu bem-estar em relação à época em que estavam empregados (Andersen, 2002). O mesmo se verificou quando questionados acerca do contacto com amigos, ou seja, uma parte significativa dos desempregados referiu mais e melhores contactos sociais – tendência corroborada por Paugam e Russell (2000). Andersen (2002) identificou as principais dificuldades dos desempregados como sendo as seguintes: não ter nenhuma boa razão para se levantar de manhã (21%), receio de ser excluído da sociedade (28%), de perder os contactos sociais (35%), de perder as qualificações (35%) e de não poder voltar ao trabalho (38%). O sentimento de não controlar a própria vida e a sensação de ser controlado constituíam preocupações para 37% e 39% dos participantes, respectivamente – o que pode decorrer não apenas da situação de desemprego em si, mas também das regras e práticas do Estado de bem-estar. A insegurança económica foi o aspecto mencionado como mais preocupante (50%) e aquele que demonstrou maior associação com o bem-estar geral e satisfação com a vida. Estes elementos confirmam que as medidas de apoio ao desemprego por parte dos Estados-Providência são indispensáveis para o bem-estar dos desempregados e sugerem a necessidade de políticas sociais mais generosas e empoderadoras/activas.

Ainda no estudo de Andersen (2002), a maioria dos desempregados destacou o menor sentimento de *stress* e o facto de ter mais tempo para a família, amigos e interesses

recreativos (58%) como vantagens de estar desempregado. No entanto, quando questionados sobre o efeito do desemprego na vida familiar, 38% referiram que a relação com os filhos melhorou, 9% que piorou, 19% referiram que a relação com o cônjuge melhorou e 23% que piorou. O autor verificou também que a maioria dos desempregados de longa duração expressava um desejo crescente de voltar a trabalhar, quer sentissem ou não um declínio do bem-estar individual e familiar, e que melhorias consideráveis no sentimento de bem-estar entre os desempregados não influenciavam negativamente os esforços de integração no mercado de trabalho.

Ainda na linha da perspectiva de *coping*, também DeNeve e Cooper (1998) e Hahn e colaboradores (2015) sugerem que, para além dos traços de personalidade, as estratégias de *coping*, o suporte social e a auto-estima assumem um papel central na explicação da variação individual em termos das trajetórias de satisfação com a vida. Também Jopp e Schmitt (2010) consideram que os recursos individuais tais como as características sociodemográficas, capacidade cognitiva, saúde e relações sociais, o *coping* assimilativo e acomodativo, as crenças pessoais e a sua inter-relação influenciam o modo como os indivíduos se adaptam a eventos de vida negativos. Moos e Holahan (2003) e Hobfoll e colaboradores (2003) partilham a visão de que os recursos individuais são a base funcional onde os indivíduos operam e, como tal, podem facilitar os esforços de adaptação, pelo que estão intimamente relacionados com as estratégias de *coping*. O estudo de Hobfoll e colaboradores (2003) revelou aliás que as estratégias assimilativas estão positivamente relacionadas com os recursos pois o *coping* focado no problema implica acção e que as estratégias acomodativas dependem menos dos recursos pessoais pois, sendo activadas pelo número de eventos, pode haver uma maior probabilidade para aceitar a situação ao invés de tentar lidar com ela.

Também Jopp e Schmitt (2010) verificaram que os recursos individuais apresentaram uma associação negativa com o número de eventos ocorridos, o que sugere que indivíduos com mais recursos têm uma menor probabilidade de vivenciar eventos de vida negativos. Esta tendência vai de encontro ao verificado por Kendler, Karkowski e Prescott (1999) na medida em que neste estudo eram os indivíduos provenientes de um meio socioeconómico mais desfavorecido aqueles que experienciavam mais eventos críticos de vida. Jopp e Schmitt (2010) observaram ainda que os participantes relataram mais estratégias de *coping*

quando confrontados com mais eventos negativos, sugerindo que o desenvolvimento e utilização de estratégias mais diversificadas depende do número de eventos de vida.

Em síntese, pode concluir-se que o trabalho é de facto importante para garantir, em certa medida, um sentimento de autonomia – particularmente numa sociedade tão orientada para o emprego. Isso não pode ofuscar o facto de que as políticas sociais de emprego são fundamentais para garantir níveis satisfatórios de bem-estar e qualidade de vida que permitam aos indivíduos sentirem-se seguros no processo de procura de emprego e reingresso no mercado de trabalho. Do mesmo modo, é nuclear ter presente que o modo como os indivíduos lidam com o desemprego e o experienciam depende em grande medida dos seus percursos de vida.

1.4. A Perspectiva de curso de vida: conceitos essenciais e interesse para o estudo do desemprego

Glen Elder publicou em 1974 aquela que viria a ser uma das obras de referência da Perspectiva de curso de vida - *The children of great depression*. Neste trabalho, o autor apresenta o primeiro estudo longitudinal de uma coorte nascida durante a Grande Depressão da década de 30 do século passado. Foram acompanhados 167 indivíduos nascidos entre 1920 e 1921 em Oakland (Califórnia) até à década 1960. Utilizando uma abordagem que combinou aspectos históricos, sociais e psicológicos, Elder avaliou a influência da crise económica (estrutura social) no percurso de vida dos indivíduos (agência individual) e propôs a Perspetiva de curso de vida.

Como já foi referido anteriormente, a compreensão da experiência de desemprego necessita de uma leitura contextual das vidas humanas. Neste sentido, considera-se que a Perspetiva de curso de vida constitui uma abordagem teórica assaz adequada para compreender as trajetórias de vida e as estratégias de *coping* utilizadas pelos indivíduos, na medida em que permite compreender o desenvolvimento em termos do curso de vida, bem como responder a questões acerca da continuidade e mudança na vida adulta, dos contextos sociais que estruturam a adultez e das conexões entre vidas, tempo e lugar (Settersten, 2006). No entender do autor, estes continuam a ser, no séc. XXI, os maiores desafios na compreensão do desenvolvimento adulto.

Além disso, consideramos que a Perspetiva de curso de vida é também bastante útil para compreender as Políticas Sociais no âmbito do (des)emprego pois, entendendo o desenvolvimento humano como uma interação entre a estrutura social e a agência individual ao longo da vida - incorporadas socialmente e historicamente - assume que o passado e o presente estão intrinsecamente ligados e que, para compreender uma fase da vida, é necessário compreender as anteriores (Elder, 1974). Assim, no entender de Bengtson, Elder e Putney (2005) uma das mais-valias desta perspetiva é permitir compreender a interação entre o indivíduo e o contexto/ambiente, entre o pessoal e o político, entre o nível micro e o nível macro.

Importa, portanto, perceber qual o papel da Política Social e do Estado de bem-estar e a medida em que as suas instituições facilitam ou dificultam os processos de vivência do

desemprego involuntário. Isto porque no entender de Walker (2009), o processo de desenvolvimento individual é não só limitado pela capacidade de agência do indivíduo ao longo do seu curso de vida, mas também pela estrutura social, isto é, pela classe social de pertença. No entender do autor, trata-se, não de uma dicotomia, mas sim de 'dois lados da mesma moeda', ou seja, os indivíduos são capazes de exercer opções de agência relativamente, por exemplo, aos seus estilos de vida e percursos profissionais, assim como numa fase prévia da vida o foram (dentro de certos limites) no que diz respeito ao seu percurso académico, carreira, habitação, relações de amizade e amorosas, entre outras dimensões. Todavia, estas escolhas são sempre exercidas no âmbito das relações estruturais imediatas e históricas dos seus contextos de vida, pelo que o autor chama a atenção para o facto de que um elevado número de pessoas pode não ser capaz de fazer qualquer tipo de escolha no que se refere a aspectos fundamentais das suas vidas, tais como o nível de rendimento, o acesso a cuidados de saúde, as circunstâncias de perda de emprego, entre outros.

Sendo ainda bastante recente, a Perspectiva de curso de vida sugere, de acordo com Elder, Johnson e Crosnoe (2003), que os processos de desenvolvimento e envelhecimento são processos ao longo da vida (*lifelong process*) que se iniciam com o nascimento e terminam somente com a morte e que implicam processos biológicos, psicológicos e sociais que são sistematicamente interactivos entre si ao longo do curso de vida. Os autores assinalam ainda que, de acordo com esta perspectiva, se considera que o padrão/trajectória do curso de vida (*life course pattern*) é afectado por mudanças sociais e ambientais e que novos padrões/trajectórias de vida podem causar mudanças sociais.

Settersten (2006) identifica e caracteriza os seus principais conceitos básicos como sendo os seguintes:

(1) Coorte - grupo de pessoas que nasceram durante o mesmo período de tempo e que experienciaram mudanças sociais específicas numa determinada cultura, na mesma sequência e com a mesma idade. Sobre este conceito, Alwin e McCammon (2003), referem que a coorte afecta as oportunidades em termos de educação, trabalho e vida familiar dos indivíduos;

(2) Transições - envolvem entradas e saídas de membros, bem como mudanças em termos de estatutos e papéis em contextos que não a família (e.g. pequenos grupos, comunidades, organizações formais);

(3) Trajectórias - as mudanças envolvidas nas transições são discretas e limitadas; quando acontecem, uma fase prévia da vida termina e uma nova fase tem início, no entanto, as trajectórias envolvem padrões de longo prazo em termos de estabilidade e mudança na vida de uma pessoa, envolvendo várias transições. As transições são sempre incorporadas nas trajectórias, pelo que não se pode esperar que as trajectórias sejam uma linha reta, mas sim que tenham alguma continuidade de direção;

(4) Eventos de vida - um evento de vida é uma ocorrência significativa que implica uma alteração relativamente abrupta que pode produzir efeitos graves/sérios e de longa duração. O termo refere-se ao acontecimento em si mesmo e não às transições que ocorrem por causa do acontecimento;

(5) *Turning points* - envolvem uma transformação na forma como a pessoa olha para si mesma (*self*) em relação ao mundo e/ou uma transformação na forma como a pessoa responde ao risco e oportunidade. Sobre este assunto, Rönkä, Oravala e Pulkkinen (2003) referem que, por mais significativos que sejam na vida do indivíduo, normalmente os *turning points* apenas se tornam óbvios passado algum tempo, sendo que eventos de vida semelhantes podem representar um *turning point* para uma pessoa, família ou outro grupo e não para outros. Rutter (1996), na sequência de uma investigação longitudinal, indica que existem três tipos de eventos de vida que podem tornar-se *turning points*: eventos de vida associados a oportunidades, eventos de vida que produzam uma mudança duradoura no ambiente do indivíduo e eventos de vida que alterem a percepção do *self*, crenças e expectativas pessoais.

De acordo com Hutchison (2010), a Perspectiva de curso de vida tenta compreender a continuidade e mudança ao longo do percurso de vida dos indivíduos, enfatiza a interdependência das vidas humanas e dá especial atenção à família enquanto principal contexto para experienciar e interpretar o mundo. De acordo com a autora, esta perspectiva teórica reconhece ainda a influência das mudanças históricas no comportamento humano, bem como a importância do *timing* das vidas, não apenas em termos da idade cronológica, mas também em termos da idade biológica, psicológica e social. Para além disso, a autora

refere ainda que esta perspectiva entende os seres humanos como seres capazes de fazer escolhas e construir o seu próprio percurso de vida – tendo naturalmente em conta as oportunidades e constrangimentos existentes; *human agency* – enfatiza a diversidade dos percursos de vida, bem como as várias fontes que contribuem para esta diversidade e reconhece as ligações entre experiências prévias de vida e experiências posteriores na adultez e velhice.

Trata-se, no entender de Settersten (2003), de uma abordagem teórica de carácter (1) multidimensional pois entende que o desenvolvimento individual ocorre nas dimensões biológica, psicológica e social; (2) multidisciplinar uma vez que requer contributos da biologia, psicologia e sociologia e (3) multidirecional atendendo a que considera que o desenvolvimento e envelhecimento são marcados por ganhos e perdas. O autor salienta ainda que se aplica a várias esferas pois o desenvolvimento ocorre não só na esfera familiar, mas também no trabalho, educação, lazer, entre outros domínios.

Neste sentido, Hutchison (2010) apresenta seis pressupostos teóricos que importa considerar para procurar compreender a experiência de desemprego dos ex-trabalhadores dos ENVC:

(1) *Interacção entre vidas e tempo histórico*, ou seja, o desenvolvimento individual deve ser lido à luz do contexto histórico em que decorre. Sobre este aspecto, Alwin e McCammon (2003) referem que, quando se iniciou o estudo das trajetórias individuais e familiares, se verificou que as pessoas nascidas em anos diferentes enfrentavam diferentes realidades históricas, com diferentes opções e constrangimentos - especialmente em sociedades em rápida mutação. Neste sentido, os autores sugerem que o tempo histórico pode produzir efeitos de coorte quando distintas experiências são partilhadas no mesmo momento do curso da vida, ainda que os mesmos eventos históricos possam afectar diferentes coortes de formas diferentes.

(2) *Timing das vidas*. Entende-se que determinados papéis e comportamentos estão associados a determinados grupos de idade (seja ela biológica, psicológica, social ou espiritual). Settersten (2003) refere que alguns investigadores do curso de vida têm analisado a idade em que ocorrem eventos e transições de vida específicos e que no âmbito destes estudos afirmam ser possível classificar as entradas e saídas de determinados

estatutos e papéis como *off-time* ou *on-time* – a partir de normas sociais e expectativas partilhadas acerca do *timing* de tais transições.

(3) Vidas ligadas ou interdependentes. Hutchison (2010) salienta este como um aspecto nuclear na Perspectiva de curso de vida pois enfatiza claramente a interdependência das vidas humanas e as formas pelas quais as pessoas estão ligadas (a vários níveis). No entendimento do autor e na linha do referido previamente por Elder (1974), este pressuposto teórico alerta para a forma como os relacionamentos podem apoiar, prejudicar ou incentivar o comportamento de um indivíduo, na medida em que podem controlar o comportamento através de expectativas, recompensas e punições.

(4) Agência Humana (*human agency*) em fazer escolhas. Este é também, segundo Hutchison (2010), um conceito fundamental nesta abordagem teórica uma vez que se assume que o curso de vida individual se constrói a partir das escolhas e acções individuais tomadas no contexto dos constrangimentos históricos e circunstâncias sociais. Dito de outro modo, o autor sugere que o indivíduo participa na construção da sua trajectória de vida através do exercício de agência (acção; uso do poder pessoal para alcançar seus objetivos), no entanto, a agência humana tem limites. Isto é, as escolhas individuais são limitadas pelas disposições estruturais e culturais de uma determinada época histórica e, nesta linha, a desigualdade de oportunidades proporciona a alguns membros da sociedade mais opções do que a outros.

(5) Diversidade nas trajectórias de curso de vida, isto é, existe uma enorme diversidade em termos dos percursos de vida individuais e esta decorre das variações em termos de coorte, classe social, cultura, género e agência individual. Sobre este conceito, Dannefer (2003) refere que, enquanto as primeiras investigações realizadas salientavam sobretudo as diferenças entre coortes, publicações mais actuais alertam para a variabilidade dentro das coortes.

(6) Risco Desenvolvimental e Protecção. McLeod e Almazan (2003) e O'Rand (2009) salientam que, à medida que a Perspectiva de curso de vida evoluiu, foi sendo dado maior ênfase às ligações entre os eventos de vida e transições na infância, adolescência e idade adulta, sendo actualmente este um pressuposto muito importante no âmbito da investigação e intervenção em Política Social. Isto porque, alguns estudos têm demonstrado que eventos decorridos na infância podem influenciar a vida das pessoas 40 ou 50 anos mais

tarde como é o caso por exemplo da investigação de Ferraro e Shippee (2009). No âmbito desta evidência, foi desenvolvida e proposta por Dannefer (2003), a teoria sociológica das vantagens/desvantagens acumuladas ao longo da vida.

Não se afirma que traumas e privações/perdas precoces conduzem inevitavelmente a uma trajectória de fracasso, pelo contrário. A investigação no âmbito da teoria das vantagens/desvantagens acumuladas tem permitido perceber que os processos cumulativos são reversíveis sob algumas condições, especialmente quando a agência humana é exercida, quando são mobilizados recursos e quando as condições ambientais abrem oportunidades (Ferraro & Shippee, 2009; O'Rand, 2009)

Deste modo, pode considerar-se que a Perspectiva de curso de vida reconhece que ao longo do desenvolvimento do indivíduo ocorrem diversas transições, quer a nível individual, quer a nível profissional que exigem do indivíduo a mobilização de uma série de recursos, internos e externos, que permitam um melhor ajustamento à situação actual.

Schlossberg (1981) considera que as transições ocorrem quando um evento ou um não-evento resulta em mudança nas suposições acerca de si próprio e do mundo e, portanto, requer uma mudança correspondente do comportamento e das relações do indivíduo. A autora enfatiza ainda que para compreender o sentido que a transição tem para o indivíduo é necessário analisar o impacto da mesma na sua vida em termos das alterações nos relacionamentos, rotinas e papéis. Também Seco, Casimiro, Pereira, Dias e Custódio (2005) e Fonseca (2005) corroboram esta visão ao referirem que só se pode falar em transição quando um acontecimento ou a sua ausência tem como consequência uma mudança quer a nível pessoal, quer a nível das interações que o sujeito estabelece com os contextos à sua volta, reflectindo-se nas suas rotinas, na sua vida relacional, nos seus papéis sociais, assim como na própria concepção de si mesmo e do mundo que o rodeia.

A esta proposta, Fouad e Bynner (2008) acrescentam os conceitos de transições voluntárias e transições involuntárias. No entender dos autores, as transições voluntárias permitem ao indivíduo considerar as várias opções, tomar uma decisão e preparar a transição, sendo que as transições involuntárias são acompanhadas de uma série de obstáculos em relação às oportunidades, não permitem o acesso a informação suficiente para tomar uma decisão, nem tão pouco preparar a transição e/ou reunir as condições necessárias para o seu ajustamento.

Além disso, algumas publicações que analisam e discutem as transições para o desemprego reforçam a ideia de que, à semelhança da vivência de desemprego, também as transições não são realidades lineares nem homogêneas (Blustein, 2008; Paugam, 2003). Borgen e Amundson tinham já sugerido em 1984 na publicação *The experience of unemployment: Implications for counselling the unemployed* que a maioria dos desempregados experiencia rápidas mudanças nas suas emoções - tal como um yo-yo emocional - que prejudicam gravemente a sua confiança e o controlo das emoções, quer em contextos mais protegidos, como em sua casa, quer em situações mais desafiantes, como no caso de entrevistas de emprego.

Com efeito, o ajustamento a uma transição depende de um conjunto variado de factores. Fouad e Bynner (2008) destacam os recursos emocionais, pessoais, sociais e financeiros, referindo ainda que a facilidade de adaptação depende da percepção individual dos recursos disponíveis, do ambiente pré e pós-transição e do sentido de competência, bem-estar e saúde. Esta posição é também partilhada por Bohle, Quinlan, McNamara, Pitts e Willaby (2015). Neste sentido, a capacidade individual de adaptação depende, em parte, do grau de congruência entre as assumpções sobre o *self* e sobre o ambiente (especialmente em termos da rede de suporte) antes e após a transição. Assim, um processo de adaptação que permita uma mudança no sentido de um novo equilíbrio e o investimento num novo estilo de vida será um processo bem-sucedido e, no pólo oposto, um processo que inclua respostas inadequadas e promova um reencontro com o antigo equilíbrio será um processo de adaptação negativo (Fouad & Bynner, 2008).

Em última análise, tal como Fonseca (2004) sugere, todas as mudanças que ocorrem na vida dos indivíduos são passíveis de suscitar experiências de transição-adaptação que, por sua vez, podem conduzir a reestruturações ou reordenações dos objectivos de vida, com alterações também ao nível dos conceitos do *self* e do mundo, e levando a uma mais profunda consciência de si mesmo e do seu próprio potencial de desenvolvimento.

Schlossberg, Waters e Goodman (1995) propõem um modelo de resposta às transições que ocorre em três fases distintas. Num primeiro momento, o indivíduo é 'invadido' pelo acontecimento que dá origem à transição e entra num período de desorganização, depois compreende a necessidade e a importância de alterar concepções e modos de estar, começando a reorganizar-se e, por fim, consegue ajustar-se à nova condição

de vida. Nestas últimas etapas os autores sugerem ser fundamentais as estratégias individuais de *coping*, bem como as competências afectivas, cognitivas e comportamentais.

Assim sendo, Fonseca (2005) considera que existem três factores mediadores no processo de transição-adaptação: (1) as características inerentes à própria transição - que se manifestam nas mudanças que a mesma provoca em termos de papéis sociais e de afectos, no momento e na forma como ocorre, bem como na sua duração e grau de *stress* que a acompanha; (2) as características do ambiente, quer antes, quer após a transição – representadas particularmente pelos sistemas de suporte interpessoal e institucional e pelo contexto físico e (3) as características do próprio indivíduo - sexo, idade, escolaridade, estatuto socioeconómico, competência psicossocial, estado de saúde, experiência anterior com outras transições, entre outros aspectos.

Assim, para além de reconhecer que as transições exigem uma fase de adaptação ou ajustamento às novas circunstâncias, a Perspectiva de curso de vida entende o indivíduo no contexto do tempo histórico, social e individual (*timing*). Ou seja, assume que ainda que uma mesma coorte partilhe as mesmas experiências históricas e sociais, a forma como cada indivíduo interpreta essas experiências depende das suas percepções (subjetivas) e características pessoais (Elder, 1974). Para além disso, parte-se também do pressuposto de que não temos todos as mesmas condições pois há vantagens e desvantagens que se vão acumulando entre e dentro das gerações, fazendo oscilar a capacidade individual para actuar e demonstrando o quanto as vidas humanas estão efectivamente ligadas umas às outras (Dannefer (2003). Por fim, o grupo social de pertença e o *timing* em que os acontecimentos de vida ocorrem no curso de vida (eg., o desemprego involuntário) são factores essenciais a considerar (Settersten, 2003) quando se pretende compreender uma experiência de vida e propôr medidas de apoio.

Atendendo a que o desenvolvimento humano é um processo dinâmico, multidirecional e marcado por ganhos e perdas (Greve & Staudinger, 2006; Hooyman & Kiyak, 2011) naturalmente que envolve a interação de factores específicos do indivíduo, das estruturas sociais e da capacidade de agência pessoal (Hendricks & Hatch, 2009). Nesta linha, e de acordo com o referido por Settersten (2006), as transições de vida são marcadas pelo tempo histórico, pela coorte de pertença e pelos factores pessoais e ambientais. O autor sugere que as conexões entre vidas, tempo e lugar são evidentes, pelo que tentar

compreender o curso de vida implica descrever as experiências individuais e coletivas ao longo da vida e explicar as causas e consequências destes padrões. Implica também ter em consideração aspectos sociais, históricos e culturais que determinam a estrutura e conteúdo das experiências e trajetórias de vida.

No presente trabalho, a Perspectiva de curso de vida será utilizada para procurar compreender as trajetórias de vida dos ex-trabalhadores dos ENVC desde a infância e juventude até à vida adulta, bem como as suas trajetórias profissionais e a relação estabelecida com os ENVC pois entendemos que para compreender uma fase da vida é necessário conhecer e compreender as anteriores – tal como foi referido por Elder (1974). Para além disso, e face à situação de perda de emprego, procurar-se-á ainda delimitá-la como uma transição ou como um *turning point*. No contexto deste estudo, o conceito de transição descreve a passagem para um emprego semelhante ao ocupado antes da perda de emprego e a noção de *turning point* é utilizada para descrever situações em que os indivíduos não reingressaram no mercado de trabalho ou vivenciaram uma mudança radical no que diz respeito ao estatuto social associado à ocupação profissional.

Por fim, no âmbito da Política Social, entende-se que a Perspectiva de curso de vida se pode tornar particularmente interessante. Isto porque, tal como sugerido por Settersten (2006), esta abordagem teórica, ao atender às conexões entre vidas, tempo e lugar, permitirá não apenas promover um planeamento social e elaboração de políticas mais eficazes, mas trará também oportunidades para construir uma sociedade mais atenta e preocupada com as pessoas de todas as idades e de todo o mundo.

2. METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

No presente capítulo abordam-se os aspectos metodológicos que estão na base da presente investigação, nomeadamente o percurso desde a pergunta de partida até ao Modelo de análise, a natureza do estudo e a metodologia utilizada. Neste tópico do trabalho procura-se, portanto, fundamentar as opções metodológicas desta investigação e descrever as etapas e os procedimentos adoptados.

2.1. Da pergunta de partida ao Modelo de análise

Tal como todas as coisas, também uma investigação científica, como aquela que apresentamos neste trabalho, tem o seu *génese*. Neste caso, tal como referido na introdução deste trabalho, o momento primeiro desta investigação foi o anúncio da privatização dos ENVC e o consequente despedimento dos mais de 600 trabalhadores.

Os ENVC desde sempre foram considerados o ‘coração’ de Viana, pela dinâmica social e económica que conferiam à cidade, pelo número de postos de trabalho directos e indirectos que criava e pelo envolvimento comunitário construído ao longo de mais de meio século. Tal como foi assumido pelo Presidente da União das Freguesias de Viana do Castelo (Santa Maria Maior e Monserrate) e Meadela (Ramos, 2016, p. 6), os ENVC, aquando da sua edificação em 1944, fizeram acreditar a cidade que esta poderia contar com uma unidade industrial que iria contribuir para o desenvolvimento que Viana do Castelo precisava. E de facto, não só não pararam de crescer nos anos seguintes como se tornaram num pólo dinamizador do progresso da região. Aliás, na década de 50 esta empresa era já responsável por “mais de 25% do emprego e dos salários pagos no distrito de Viana do Castelo”. E assim continuou ao longo dos anos seguintes, apesar das várias dificuldades com que se deparou. A par deste contributo para a criação de riqueza, os ENVC foram-se tornando ao longo dos anos como uma unidade industrial de relevo no sector da construção naval – não só a nível local ou nacional, mas também internacional. Não é, portanto, inesperado que a história dos ENVC se construa e se cruze com a história das gentes vianenses.

Foi neste enquadramento que a notícia foi divulgada em 2014 – ano em que se iniciava a frequência do doutoramento – e desde logo despertou interesse. Sabendo que esta era, para muitos, a única experiência profissional e que uma parte significativa dos

trabalhadores se encontrava na meia-idade, rapidamente se percebeu que este acontecimento conduziria não só a situações de desemprego involuntário, mas também a situações de pré-reforma de trabalhadores em plena idade activa.

Não antecipando ainda todos os prejuízos de que os ex-trabalhadores dos ENVC seriam alvo ao longo do processo de privatização pela West Sea - Estaleiros Navais, Lda., assumimos que a experiência do desemprego nesta fase da vida e neste contexto particular se revestiria certamente de características próprias que importava analisar e discutir. Impunha-se 'dar voz' aos ex-trabalhadores dos ENVC, ver para além dos números e compreender a experiência do desemprego involuntário neste grupo particular de pessoas, num momento específico das suas trajectórias de vida.

Assim, tendo como contexto de análise a privatização dos ENVC e o despedimento dos seus trabalhadores, as questões de investigação então definidas prenderam-se com (1) a identificação de alguns dos mecanismos (individuais e contextuais) que intervieram no modo como estes indivíduos experienciaram a situação de desemprego, (2) com a situação face ao mercado de trabalho, uma vez que a perda de emprego ocorreu entre 2013 e 2015 e a recolha de dados foi efectuada entre 2016 e 2017 e (3) com a satisfação e qualidade de vida dos indivíduos após a perda de emprego na medida em que se assume que a experiência de desemprego involuntário tem repercussões em outras dimensões da vida e que o despedimento colectivo se associa a um sentimento de choque, preocupação e ansiedade face ao futuro (Gallo et al., 2006).

Nesta linha, sendo o objetivo geral do presente trabalho compreender a experiência do desemprego involuntário dos ex-trabalhadores dos ENVC, definiram-se como objectivos específicos os seguintes:

Objectivo específico 1: Caracterizar os ex-trabalhadores dos ENVC do ponto de vista sociodemográfico e em termos do percurso profissional, estratégias de *coping* utilizadas para lidar com o desemprego involuntário, mecanismos de apoio usados para o reingresso no mercado de trabalho, satisfação com a vida e qualidade de vida.

Objectivo específico 2: Determinar que características, acções e recursos individuais, características do percurso profissional e características do contexto estão associadas à situação profissional actual dos ex-trabalhadores dos ENVC.

Objectivo específico 3: Analisar a relação entre a situação profissional actual dos ex-trabalhadores dos ENVC e indicadores de bem-estar subjectivo (BES).

Com base na pergunta de partida – quais as principais variáveis que influenciam a forma como se vive a experiência de desemprego involuntário? – e na linha de Quivy e Campenhoudt (2005), definiram-se as seguintes hipóteses de investigação que foram decompostas em sub-hipóteses:

H1. A experiência de desemprego involuntário está associada a factores individuais e contextuais.

H1a. Os ex-trabalhadores mais jovens dos ENVC tendem a estar actualmente empregados.

H1b. Os ex-trabalhadores dos ENVC com maiores habilitações literárias tendem a estar actualmente empregados.

H1c. Os ex-trabalhadores dos ENVC com redes sociais mais alargadas tendem a estar actualmente empregados.

H1d. Os ex-trabalhadores dos ENVC que recorreram à activação da sua rede de contactos para procurar emprego tendem a estar actualmente empregados.

H1e. Os ex-trabalhadores dos ENVC cujos agregados familiares têm maiores rendimentos tendem a estar actualmente empregados.

H1f. Os ex-trabalhadores dos ENVC que utilizaram predominantemente estratégias de *coping* positivas tendem a estar actualmente empregados.

H1g. Os ex-trabalhadores dos ENVC com experiências prévias (aos ENVC) de emprego tendem a estar actualmente empregados.

H1h. Os ex-trabalhadores dos ENVC que experienciaram a primeira perda de emprego (associada aos ENVC) tendem a estar actualmente desempregados.

H1i. Os ex-trabalhadores dos ENVC que beneficiaram de menos mecanismos de apoio ao emprego tendem a estar actualmente empregados.

H2. O bem-estar subjectivo (BES) varia em função da situação profissional actual.

H2a. Os ex-trabalhadores dos ENVC que se encontram actualmente empregados apresentam melhores indicadores de qualidade de vida do que os que se encontram desempregados.

H2b. Os ex-trabalhadores dos ENVC que se encontram actualmente empregados apresentam melhores indicadores de satisfação com a vida do que os que se encontram desempregados.

Seguidamente apresenta-se o Modelo de análise da presente investigação que permite visualizar, de uma forma mais simples, como as variáveis em análise se relacionam (Figura 1).

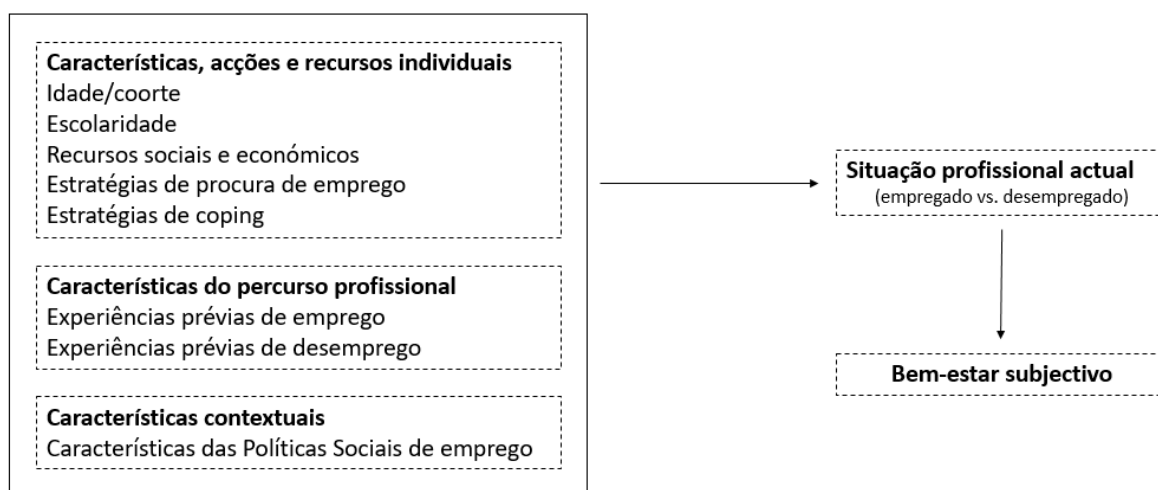


Figura 1. Modelo de análise

Fonte: Elaboração própria

Assim, para determinar de que modo as características, acções e recursos individuais, as características do percurso profissional e as características do contexto se associam à experiência de desemprego involuntário optou-se por considerar este último conceito em termos da situação profissional actual (à data da recolha de dados). Atendendo à diversidade de definições do conceito de desemprego de que demos conta no enquadramento teórico, optou-se por dividir a variável situação profissional actual em duas categorias *major*, empregado e desempregado, para desta forma verificar as relações de associação com os diversos elementos de análise.

No sentido de analisar a relação entre a situação dos ex-trabalhadores dos ENVC face ao mercado de trabalho e o seu BES, delimitou-se este último conceito a dois instrumentos de medida, o *World Health Organization Quality of Life - Bref* (WHOQOL-Bref; WHOQOL Group, 1994; Vaz Serra, Canavarro, Simões, Pereira, Gameiro, Quartilho, Rijo, Carona & Paredes, 2006) e a Escala de Satisfação com a Vida (Diener, Emmons, Laisen & Griffin, 1985; Neto, Barros & Barros, 1990).

Todos os conceitos identificados no Modelo de análise encontram-se operacionalizados no Anexo 2.

2.2. Método

Apresentado o trajecto realizado desde a identificação do problema de investigação, definição da pergunta de partida e desenho do Modelo de Análise tecem-se de seguida algumas considerações acerca da natureza do estudo, do universo e amostra do mesmo, bem como das técnicas e procedimentos de recolha e análise de dados.

2.2.1. Natureza do Estudo

A presente investigação assume-se como um estudo de natureza transversal, seguindo uma metodologia mista do tipo sequencial explicativo (Creswell, 2013). Mais especificamente, recorreu-se numa fase inicial a duas técnicas de recolha de dados que visaram essencialmente caracterizar o objecto e contexto de estudo e recolher informação com vista à elaboração de uma lista de variáveis para posterior construção do inquérito por questionário – análise documental e entrevistas exploratórias.

A partir da análise desta informação seguiu-se para uma abordagem de natureza quantitativa com recurso a um inquérito por questionário criado para o efeito e, por fim, para uma abordagem de natureza qualitativa, com a realização de entrevistas semi-estruturadas. Assim sendo, a integração dos dados provenientes do inquérito e da entrevista fez-se ao nível da análise e discussão dos resultados.

Ainda que tradicionalmente a investigação quantitativa e a investigação qualitativa estejam associadas a paradigmas distintos, alguns investigadores defendem a combinação destes métodos na resolução de um problema de investigação (Brewer & Hunter, 1989; Bryman, 2006). Optou-se, portanto, por esta metodologia pois os objectivos do estudo implicam a realização de análises de associação e de diferenças, bem como o desenvolvimento de alguns aspectos do estudo em termos compreensivos e em profundidade.

2.2.2. Universo e amostra do estudo

Como já foi referido previamente, o contexto de recolha de dados da presente investigação foram os ENVC. Trata-se do maior Estaleiro de construção naval de Portugal e um dos maiores da face ocidental da Europa, tendo sido criado em 1944 por incentivo do Governo. Em 1949 foram constituídos em Sociedade Anónima de Responsabilidade Limitada, em 1950, a Empresa H. Parry & Son, Lda tornou-se a principal acionista e em 1971, o Grupo CUF (proprietário da LISNAVE), assumiu uma posição maioritária no capital da Empresa. Em 1975 a Empresa foi nacionalizada e em 1988 o prazo de concessão dos terrenos incluídos no domínio público marítimo foi alargado por mais 50 anos até Abril de 2031. Em 1991 os ENVC são transformados em Sociedade Anónima, mantendo-se, no entanto, o Estado como principal accionista.

Em 2011, devido à crescente inactividade na maior parte dos sectores dos ENVC e à necessidade de cortar na despesa com o pessoal, os trabalhadores foram convidados pela administração a ficar em casa nos quatro meses seguintes recebendo 70% do salário. No mesmo ano, a empresa apresentava dívidas acumuladas de 240 milhões de euros. Em 2012 teve início o processo de reprivatização do capital social dos ENVC. Como se pode ler em Leitão (2014, p. 24), “a Resolução do Conselho de Ministros n.º 86/2013, de 10 de dezembro, declarou a empresa ENVC, S.A. em situação económica difícil”.

Neste sentido e no âmbito do concurso público internacional lançado em Agosto de 2013 foi adjudicada à Martifer Energy Systems e à Navalria a subconcessão da utilização privativa do domínio público e das áreas afectas à concessão dominial atribuída aos ENVC.

Pela subconcessão, que vigorará até 2031, o grupo pagará 415 mil euros por ano, envolvendo a mesma a utilização dos terrenos, edifícios, infra-estruturas e alguns equipamentos afectos. O Estado deverá receber, assim, um total de 7,05 milhões de euros em rendas pagas pela Martifer até 2031, no entanto, antes disso, cerca de 30 milhões de euros tiveram que ser utilizados pelo Estado para despedir todos os trabalhadores dos ENVC (incluindo indemnizações individuais entre os 6.000 e os 200 mil euros, acesso ao subsídio de desemprego e reforma) (Leitão, 2014). Além disso, ainda que o grupo Martifer, através da sua nova subsidiária West Sea - Estaleiros Navais, Lda., previsse a criação de cerca de 400 novos postos de trabalho ao longo dos 3 anos seguintes (2014-2017), tal parece ainda não ter acontecido.

Neste sentido, entendemos que, tratando-se de uma entidade com significativa importância em Viana do Castelo, quer em termos do seu contributo para a actividade económica do distrito, quer pela importância em termos da identidade desta zona geográfica, quer ainda pelo número de trabalhadores que foi empregando ao longo das últimas sete décadas se justificava partir deste evento para desenhar e conduzir a presente investigação e definir este grupo de pessoas como o universo do estudo.

Não sendo possível, no entanto, inquirir todos os ex-trabalhadores dos ENVC por razões que se prendiam com o horizonte temporal de uma tese de doutoramento optou-se por delimitar o tempo de recolha de dados a 12 meses, tendo-se ainda prolongado a recolha por mais dois meses (perfazendo, portanto, 14 meses).

O inquérito por questionário foi então aplicado entre Maio de 2016 e Janeiro de 2017 a 115 ex-trabalhadores dos ENVC (19% do universo do estudo – 609 ex-trabalhadores), sendo que todos consentiram a sua integração no estudo. Não foram definidos factores de inclusão na selecção dos participantes para além do facto de terem ficado desempregados aquando do encerramento dos ENVC (independentemente de, no momento da recolha de dados, continuarem desempregados ou terem iniciado nova actividade profissional).

Dos inquiridos nesta primeira fase do estudo foram seleccionados alguns em função de uma análise preliminar dos dados decorrentes da aplicação do inquérito por questionário. Sempre que os dados (nome, email e/ou contacto telefónico) dos inquiridos correspondentes a estes casos seleccionados tivessem sido disponibilizados pelos participantes, os mesmos eram utilizados para solicitar a sua colaboração na segunda fase

do estudo (a entrevista semi-estruturada). Atendendo a que, aquando da aplicação do Inquérito por questionário, lhes foi referido que a disponibilização destes contactos serviria apenas e exclusivamente para este fim, apenas os participantes interessados/com disponibilidade para colaborar na segunda fase do estudo cederam os seus dados. Assim sendo, a recolha de dados realizou-se entre Novembro de 2016 e Julho de 2017, tendo sido realizadas 10 entrevistas (9% da amostra do estudo quantitativo – 115 ex-trabalhadores dos ENVC).

2.2.3. Técnicas de recolha de dados

Na selecção da metodologia mais adequada aos objectivos da presente investigação procurou-se assegurar a utilização de procedimentos sistemáticos e rigorosos. Assim, numa fase inicial, e no sentido de melhor conhecer a problemática e o contexto de estudo, optou-se por proceder a uma análise de documentos estruturantes nesta matéria. Seguidamente iniciou-se uma fase de contactos prévios com alguns informantes-chave com vínculo aos ENVC com o intuito de desenvolver um ‘olhar de quem vê de dentro’, ou seja, de *ouvir* os envolvidos neste processo e de sinalizar as suas principais dificuldades, preocupações e expectativas.

Posteriormente, foi aplicado o inquérito por questionário e, por fim, realizadas as entrevistas semi-estruturadas – na linha da metodologia mista, de tipo sequencial (Tabela 3).

Tabela 3. Técnicas de recolha de dados, objectivos e objectos/alvos de investigação

Técnica	Objectivo	Objecto/Alvos
Análise Documental	Caracterização do objecto e contexto de estudo (principais actores e potenciais variáveis-chave).	<ul style="list-style-type: none"> - Consulta de fontes de informação não científica sobre os ENVC e processo de privatização (livros, jornais locais, notícias, entre outros). - Identificação das principais entidades a contactar [Comissão de trabalhadores dos ENVC, Grupo Desportivo e Cultural dos ENVC, West Sea - Estaleiros Navais, Lda., Junta de Freguesia da União de Freguesias de Viana do Castelo (Santa Maria Maior e Monserrate) e Meadela, Câmara Municipal de Viana do Castelo, entre outros] e formas de contacto. - Análise de dados estatísticos sobre o desemprego em Portugal e no mundo;
Entrevistas exploratórias	Recolha de informação com vista à elaboração de uma lista de variáveis e, posteriormente, à construção do inquérito por questionário.	<ul style="list-style-type: none"> - 3 conversas informais com informantes-chave/ex-trabalhadores dos ENVC.
Inquérito por Questionário	Recolha de dados junto dos ex-trabalhadores dos ENVC	<ul style="list-style-type: none"> - 115 ex-trabalhadores dos ENVC.
Entrevista semi-estruturada	Complementar e aprofundar as informações recolhidas através do inquérito por questionário.	<ul style="list-style-type: none"> - 10 ex-trabalhadores dos ENVC.

Para uma melhor explicitação de cada um destes passos, procede-se seguidamente a uma descrição mais detalhada de cada uma delas.

Análise documental

Numa fase inicial da investigação, a análise documental revelou-se muito útil para uma primeira caracterização do objecto e contexto de estudo. A consulta de algumas fontes de informação sobre os ENVC e sobre o processo de privatização que conduziu ao despedimento de todos os trabalhadores, a identificação de potenciais actores e variáveis-chave a auscultar na comunidade e a análise de dados sobre o desemprego em Portugal e no mundo permitiu um primeiro olhar sobre esta problemática.

Mais concretamente, com o objectivo de identificar os principais actores e potenciais variáveis-chave, foram consultados diversos documentos e fontes electrónicas de

informação (livros, jornais locais, notícias, entre outros) sobre os ENVC e sobre o processo de privatização. Além disso, foram também sinalizadas as principais entidades a contactar, nomeadamente a Comissão de trabalhadores dos ENVC, o Grupo Desportivo e Cultural dos ENVC, a empresa West Sea - Estaleiros Navais, Lda., a Junta de Freguesia da União das Freguesias de Viana do Castelo (Santa Maria Maior e Monserrate) e Meadela e a Câmara Municipal de Viana do Castelo.

Ainda que não se tenha efectuado uma análise de conteúdo destas fontes de informação, os dados recolhidos permitiram iniciar o desenho do projecto de investigação e identificar alguns informantes-chave que, por sua vez, foram contactados na fase seguinte desta investigação.

Entrevistas exploratórias

Iniciada a revisão de literatura a partir de fontes relevantes no domínio, optou-se por realizar algumas entrevistas exploratórias a ex-trabalhadores dos ENVC que permitiram “explorar determinadas ideias, testar respostas, investigar motivos e sentimentos” (Bell, 1977, p. 118). Estas entrevistas consubstanciaram-se essencialmente em conversas informais, pelo que não foram alvo de análise de conteúdo, tendo permitido listar algumas variáveis de análise importantes e orientar a construção do inquérito por questionário. Nesta fase da recolha de dados, a preocupação foi essencialmente a de ouvir os ex-trabalhadores dos ENVC e identificar os aspectos que, na sua opinião, seriam centrais para a compreensão da experiência de desemprego involuntário deste grupo por parte do investigador.

Para estas entrevistas foram contactados três informantes-chave a partir do Grupo Desportivo e Cultural dos ENVC (local onde decorreram inclusivamente as referidas entrevistas), todos eles ex-trabalhadores dos ENVC.

Conforme foi referido, a fonte de dados central da investigação quantitativa foi o inquérito por questionário. Na sua elaboração foram tidos em consideração os pressupostos metodológicos assumidos pela comunidade científica, designadamente no que diz respeito à concepção do questionário (a natureza das questões e das escalas a utilizar), à aplicação do pré-teste, à sua aplicação junto da amostra e ao tratamento dos dados obtidos.

Tendo em linha de conta os objectivos e hipóteses norteadoras da investigação, este questionário teve por base a revisão da literatura preliminar realizada, o resultado da análise documental e das entrevistas exploratórias realizadas. Foram definidos nove módulos de avaliação que incluíram a recolha de dados sociodemográficos, familiares, profissionais, estruturação do tempo, estratégias de *coping* utilizadas para lidar com a perda de emprego, qualidade de vida e satisfação com a vida (Módulo I – Caracterização Profissional; Módulo II – Protecção Social e Situação Financeira; Módulo III – Caracterização Sociofamiliar; Módulo IV – Recursos Sociais; Módulo V – Estruturação do Tempo; Módulo VI – Como lidou com a situação de desemprego; Módulo VII – Satisfação com a vida; Módulo VIII – Qualidade de Vida; Módulo IX – Caracterização Pessoal; Módulo X – Informação para contacto; cf Anexo 3 – Inquérito por Questionário). De salientar que os módulos de análise VI, VII e VIII correspondem a escalas de avaliação *standardizadas* e devidamente validadas para a população portuguesa.

A maioria das questões apresentadas neste questionário eram do tipo fechada, ora sob a forma de escolha múltipla, ora de resposta única. Foi também incluída, sempre que se considerou pertinente, a categoria ‘Outra’ onde o inquirido poderia assinalar outra resposta, especificar ou justificar os fundamentos que o levaram a seleccionar essa hipótese. Para além disso, na linha de Hardt e Rutter (2004) e numa tentativa de construir uma estrutura de dados quasi-longitudinal, foram recolhidas informações de modo retrospectivo sobre alguns domínios de investigação, ou seja, em algumas das questões optou-se por diferenciar a situação antes da perda de emprego e actualmente para que se pudessem assinalar eventuais mudanças intraindividuais e/ou alterações das circunstâncias de vida avaliadas (principal fonte de subsistência, escalão de rendimentos do agregado familiar, composição do agregado familiar, local de residência, propriedade da habitação, número de pessoas – família e amigos – consideradas próximas e, destas, número de pessoas que partilhavam a

experiência de trabalho nos ENVC, apoios recebidos por parte da família e dos amigos, estruturação do tempo, idade, estado civil e escolaridade).

Entrevista semi-estruturada

Tendo em conta os objectivos do presente estudo, o recurso à entrevista semi-estruturada revelou-se particularmente útil na medida em que permitiu aceder ao “sentido que os actores dão às suas práticas e aos acontecimentos com os quais se veem confrontados” (Quivy & Campenhoudt 2005, p. 193). Dito de outro modo, a realização de entrevistas semi-estruturadas permitiu compreender um pouco melhor a leitura que os ex-trabalhadores dos ENVC fazem da sua experiência de desemprego, respeitando os seus quadros de referência (Quivy & Campenhoudt, 2005).

A entrevista semi-estruturada foi construída a partir da análise, parcial, dos resultados obtidos com o inquérito por questionário na medida em que esta tinha como finalidade aprofundar alguns dos aspectos abordados no mesmo, bem como outros que se consideraram relevantes. Deste modo, pretendeu-se conhecer um pouco melhor os participantes do estudo, conhecer e compreender as suas experiências de vida e, particularmente a sua experiência associada aos ENVC. Foi dada particular atenção: (1) ao dia-a-dia de trabalho nos ENVC e ao actual; (2) ao esforço de conciliação entre trabalho, relações sociais (família e amigos) e outras actividades significativas; (3) à percepção da importância dos ENVC no percurso individual de cada um e na cidade de Viana do Castelo; (4) à experiência de desemprego, desde o momento em que souberam que os ENVC iriam encerrar, ao momento em que foram despedidos/cessados os contratos de trabalho e ao momento actual; (5) aos sentimentos associados à experiência de desemprego; (6) às estratégias para lidar com a situação; (7) ao impacto na qualidade de vida e bem-estar; (8) ao percurso de vida desde a infância e juventude até à vida adulta; (9) à percepção da influência do percurso de vida para a situação actual; e (10) às expectativas face ao futuro (cf Guião da Entrevista, Anexo 4).

Deste modo, também na entrevista semi-estruturada se procurou recolher dados de forma retrospectiva (Hardt & Rutter, 2004).

2.2.4. Procedimentos de recolha e análise de dados

Após aprovação do projecto de investigação pela Comissão Científica do Doutoramento em Política Social do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa, procedeu-se às diligências necessárias para a sua operacionalização. Assim, conforme se referiu, procedeu-se numa fase inicial à consulta e análise de documentos considerados estruturantes para a investigação, bem como à realização de entrevistas exploratórias. Seguidamente foi solicitada autorização para o uso dos instrumentos incluídos no presente estudo (Anexo 5) e, por fim, foram contactados os representantes da Comissão de Trabalhadores dos ENVC, a empresa West Sea - Estaleiros Navais, Lda., a Câmara Municipal de Viana do Castelo, a Junta de Freguesia da União das Freguesias de Viana do Castelo (Santa Maria Maior e Monserrate) e Meadela e o Grupo Desportivo e Cultural dos ENVC no sentido de solicitar a sua colaboração. Apenas foi possível articular a recolha de dados com esta última entidade que, prontamente, disponibilizou a sua sede como espaço privilegiado para a recolha de informação. Trata-se de um bar/café onde alguns dos ex-trabalhadores dos ENVC se reúnem regularmente para conviver, conversar e realizar algumas actividades de carácter lúdico, particularmente da parte da tarde.

A seleção dos participantes foi realizada numa lógica de amostragem de bola de neve, ou seja, os primeiros participantes foram ex-trabalhadores dos ENVC que frequentavam este espaço sendo que à medida que o estudo avançava estes iam recomendando outros potenciais participantes. Deste modo, o processo de amostragem foi não probabilístico na medida em que foram incluídos no estudo todos os indivíduos que, cumprindo o critério de inclusão já referido, aceitaram participar.

Em termos dos procedimentos de aplicação do inquérito por questionário, inicialmente eram apresentados aos participantes os objectivos do estudo, a descrição daquilo em que consistia a sua participação, a garantia de confidencialidade, privacidade e anonimato das respostas, bem como a possibilidade de os mesmos poderem desistir a qualquer momento. Estas informações foram apresentadas por escrito num formulário de consentimento informado que, depois de lido e analisado, foi assinado pelos participantes, sendo atribuído um código a cada um dos inquéritos por questionário e respectivo

consentimento informado no sentido de salvaguardar o anonimato dos participantes e a confidencialidade das respostas. Posto isto, a maior parte dos inquéritos por questionário foi hétero-administrada, ou seja, o investigador questionou, questão a questão, os participantes. Acreditamos que esta opção, apesar de fazer prolongar o período de tempo necessário para a recolha de dados, permitiu minimizar o número de inquéritos incompletos e contribuiu para o estabelecimento de uma maior relação de confiança entre os ex-trabalhadores dos ENVC e a investigadora o que, por sua vez, facilitou o processo de recolha de dados, quer quantitativos, quer qualitativos. Importa referir que apenas nas situações em que os participantes manifestaram clara vontade de responder autonomamente ao questionário é que tal foi possibilitado. No entanto, nestas circunstâncias a investigadora mantinha-se sentada ao lado do participante, apoiando a resposta ao inquérito por questionário sempre que necessário. Para facilitar a resposta dos participantes a alguns dos instrumentos utilizados no inquérito por questionário foram elaborados cartões de apoio com as escalas de resposta de cada um dos instrumentos de medida (*Escala Toulousiana de Coping*, *Escala Satisfação com a Vida* e *World Health Organization Quality of Life – Bref*).

Os inquéritos por questionário foram aplicados quer na sede do Grupo Desportivo e Cultural dos ENVC quer noutros locais, sempre que fosse mais conveniente para os participantes.

Para a análise dos dados provenientes da aplicação do inquérito por questionário foi criada a matriz no programa estatístico IBM *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS - versão 20.0) de acordo com o tipo de variáveis utilizadas. Introduzidos os dados foi verificada a matriz dos dados com o intuito de confirmar a ausência de erros neste processo.

No que respeita aos procedimentos de análise de dados quantitativos, a análise estatística envolveu medidas de estatística descritiva (frequências absolutas e relativas, médias e desvios padrão) e de estatística inferencial. Para a seleção dos testes estatísticos a utilizar, seguindo as recomendações de Marôco (2014), optou-se por considerar os pressupostos do Teorema do Limite Central. De acordo com esta proposta assume-se, de um modo geral que, para amostras de dimensão superior a 25-30 participantes, isto é, para amostras de dimensão razoável, a distribuição da média amostral é satisfatoriamente aproximada à normal pelo que é possível utilizar métodos paramétricos. De acordo com o

autor, os testes paramétricos são robustos à violação do pressuposto para amostras de dimensão considerável – em consequência do Teorema do Limite Central – relevando a validação deste pressuposto em cenários de análise inferencial.

Deste modo, e tendo por referência os objetivos do presente trabalho, realizaram-se, em primeiro lugar, análises de estatística descritiva, nomeadamente medidas de tendência central e de dispersão, ao nível das variáveis tratadas no inquérito por questionário. Estas variáveis foram descritas e comparadas entre si. Para avaliar a relação entre variáveis selecionadas foi utilizado o teste de independência do Qui-Quadrado, o coeficiente de correlação Ponto-Bisserial, o teste t para amostras independentes e o teste t para amostras emparelhadas. Recorreu-se ainda à regressão logística pelo método Enter e pelo Método Forward:LR, como descrito em Marôco (2014), no sentido de avaliar o contributo de algumas variáveis para a probabilidade de os indivíduos se encontrarem na situação de desempregados. Procedeu-se também à validação dos pressupostos por intermédio da análise gráfica dos resíduos e ao diagnóstico de casos influentes. Foram identificados cinco participantes candidatos a outliers, mas optou-se por inclui-los no modelo final uma vez que a sua remoção não melhorava nem a significância nem a qualidade do ajustamento do modelo logístico.

Por fim, foi ainda utilizada a Análise Discriminante *stepwise* com o método do Λ de Wilks para identificar qual ou quais das variáveis sob estudo permitiam discriminar significativamente os três perfis de desemprego (até 11 meses, de 12 a 24 meses – desemprego de longa duração e mais de 25 meses – desemprego de muito longa duração). Procedeu-se ainda à Análise Classificatória com validação cruzada para a obtenção de funções de classificação que permitissem prever em que perfil de desemprego se poderiam classificar novos casos de estudo.

A consistência interna dos instrumentos utilizados na presente investigação foi analisada através do coeficiente *Alfa de Cronbach*, tendo os valores obtidos sido interpretados de acordo com a proposta de George e Mallery (2003) que se pode encontrar no Anexo 6.

Tabela 4. Indicadores de Consistência Interna (Alfa de Cronbach) dos instrumentos incluídos Inquérito por Questionário

Instrumento de avaliação	Alfa de Cronbach
Escala Toulousiana de <i>Coping</i>	,945
Escala de Satisfação com a vida	,887
WHOQOL-Bref	,936

Deste modo, os indicadores de consistência interna (Alfa de Cronbach) dos instrumentos incluídos no inquérito por questionário situam-se entre os níveis bom (valores superiores a 0,8) e excelente (valores superiores a 0,9; Tabela 4).

Relativamente à realização das entrevistas semi-estruturadas, conforme foi referido acima, estas foram realizadas junto dos participantes que responderam ao inquérito por questionário e que se disponibilizaram para esta fase da recolha de dados cedendo também os seus contactos pessoais. Deste modo, os mesmos foram contactados via telefone e, sempre que se mostravam receptivos, era agendada a entrevista num dia, hora e local que entendessem convenientes. Em termos éticos, os sujeitos foram novamente informados sobre os objectivos do estudo, a descrição daquilo em que consistia a sua participação, a garantia de confidencialidade, privacidade e anonimato das respostas, bem como a possibilidade de os mesmos poderem desistir da entrevista a qualquer momento. Foi também solicitada a gravação da entrevista em formato áudio e, sempre que tal era expressamente autorizado, era dado início à entrevista.

Procurou-se dar liberdade aos entrevistados para falarem no seu próprio tempo, num espaço que considerassem seguro e confortável dando ênfase à compreensão do seu ponto de vista e modo como dão sentido à sua realidade. Neste sentido, e tratando-se de uma entrevista semi-estruturada, o guião da entrevista foi aplicado consoante o ritmo de cada entrevistado. Globalmente a duração das entrevistas variou entre 20 e 45 minutos.

Relativamente à análise dos dados provenientes das entrevistas semi-estruturadas, foi utilizado o programa N-Vivo 10. Em termos de exploração dos dados recolhidos, optou-se por uma análise de verificação (indutiva), na medida em que a análise de conteúdo serviu para verificar/aprofundar os dados quantitativos previamente recolhidos e analisados (Carmo & Ferreira, 2008). Em termos metodológicos, para a análise qualitativa optou-se por recorrer ao modelo de análise proposto por Creswel (2013) uma vez que este considera que as fases de recolha, análise de dados e redacção não são etapas distintas, mas sim fases intrinsecamente relacionadas que, por vezes, ocorrem inclusivamente em simultâneo. No esquema proposto pelo autor (Figura 2) é possível verificar a existência de um procedimento geral que permite atribuir um sentido às fases da análise qualitativa dos dados.

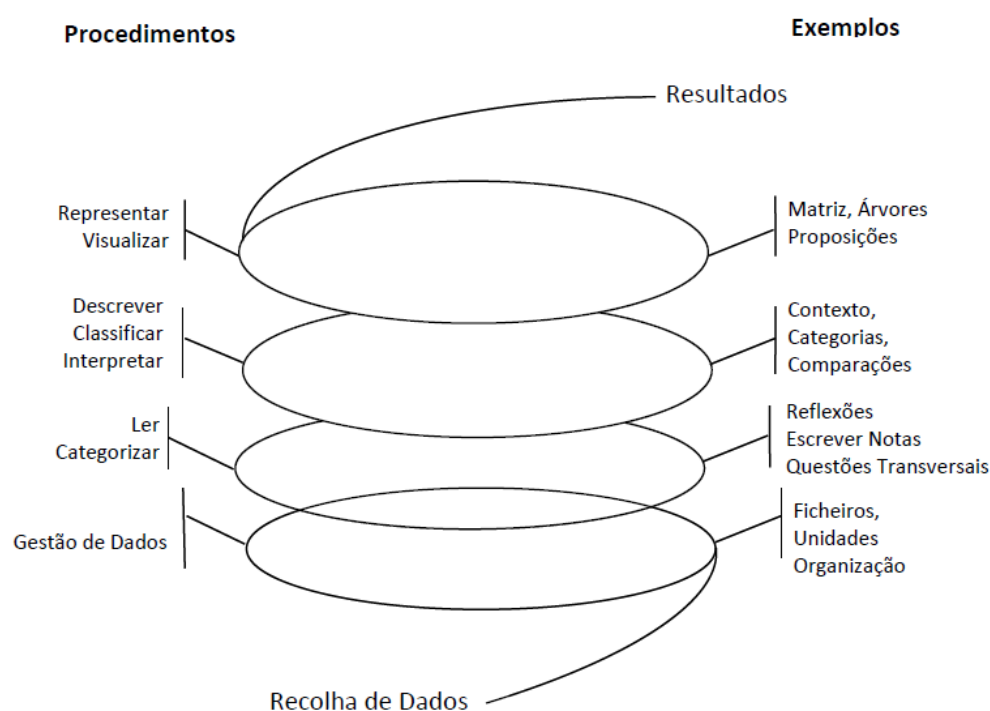


Figura 2. Processo de análise de conteúdo na investigação qualitativa

Fonte: adaptado de Creswell, 2013

Esta representação, denominada pelo autor de “*data analysis spiral*” (Creswell, 2013, p. 182), possibilita uma interpretação dinâmica da análise de dados e propõe que o investigador percorra um conjunto de ciclos analíticos ao invés de seguir uma abordagem linear e hierárquica. O processo é iniciado com a existência de dados de texto ou imagem e

termina com uma descrição ou um relatório. No decorrer deste processo o investigador interage com diversos níveis da análise de dados, movendo-se entre estes continuamente.

Assim, as entrevistas foram inicialmente lidas no sentido de se adquirir a visão do todo sendo construída posteriormente uma matriz de codificação com a qual se procurou articular as respostas dos participantes com as dimensões do guião da entrevista semi-estruturada. Mais concretamente, e seguindo as recomendações de Creswel (2013) optou-se por: (1) organizar e preparar os dados para análise, o que envolveu a transcrição das entrevistas, bem como uma primeira classificação e organização dos dados; (2) obter uma ideia geral dos dados e refletir sobre o seu significado global, pelo que foi efectuada uma leitura flutuante de todas as entrevistas permitindo assim uma primeira impressão sobre os mesmos e, por fim, (3) iniciar a codificação dos dados. Nesta última fase procurou-se organizar os dados em temas, categorias e subcategorias, com a preocupação de atender simultaneamente às dimensões de avaliação presentes no guião da entrevista e ao discurso dos participantes, construindo-se posteriormente a matriz de codificação (Anexo 7).

Para efeitos da apresentação e discussão dos resultados, como já foi referido previamente, procedeu-se à integração dos dados quantitativos e qualitativos no sentido do preconizado pelos métodos mistos de investigação (Bryman, 2006).

3. APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS: O CASO DOS ESTALEIROS DE CONSTRUÇÃO NAVAL DE VIANA DO CASTELO

Neste capítulo apresentam-se os resultados obtidos na presente investigação. Numa fase inicial são abordados os resultados decorrentes da análise estatística descritiva que se procuraram integrar e complementar com a análise de conteúdo efectuada no sentido de tentar compreender melhor a experiência de desemprego involuntário dos ex-trabalhadores dos ENVC. Posteriormente reflecte-se acerca dos resultados decorrentes da análise inferencial, de acordo com as sub-hipóteses previamente definidas e, por fim, dos resultados decorrentes da análise estatística multivariada.

3.1. Contexto do Estudo

A longa e densa relação entre os ENVC e a cidade de Viana do Castelo tem sido já referida neste trabalho, todavia importa conhecer um pouco mais da história desta entidade e do processo que conduziu ao seu encerramento e ao consequente despedimento dos trabalhadores.

Assim, conscientes de que a análise da experiência do desemprego não pode ser alheia ao contexto de vida e de trabalho dos indivíduos, caracteriza-se seguidamente o contexto de recolha de dados.

3.1.1. Viana do Castelo e os ENVC

Os ENVC localizavam-se no centro de Viana do Castelo, a cidade atlântica mais ao Norte de Portugal. Foram fundados em Junho de 1944 no âmbito do programa do X Governo português (1936-1968) liderado por António de Oliveira Salazar para a modernização da frota de pesca do largo, na forma de uma sociedade por cotas de responsabilidade limitada com o capital social de 750 contos. Composto à época por um grupo de técnicos e operários especializados oriundos dos Estaleiros Navais do Porto de Lisboa, associaram-se aos ENVC como sócios capitalistas Vasco D'Orey e o vianense João Alves Cerqueira da empresa de pesca proprietária de veleiros para a pesca do bacalhau (Abreu, Escaleira & Gomes, 2003).

Criados sob o signo da esperança, os ENVC

animaram sobremaneira os poderes e as forças vivas locais; mobilizaram as gentes de Viana, com uma relação de afecto sem paralelo; encorajaram o comércio local como jamais tinha acontecido; instituíram a cultura do trabalho com direitos, caso raro nesta região subdesenvolvida, que só tinha como escapatória a emigração; socializaram a comunidade de trabalho que constituíam, construindo, ainda na década de 1950, um refeitório moderno para substituir com vantagens a magra refeição da marmita; instituíram, na década de 1960, as festas e os cabazes de natal e criaram um grupo desportivo e cultural para valorizar social e intelectualmente cada trabalhador; ligaram-se a toda a vida social da cidade (Meira, 2018, on-line).

De acordo com o colunista, os ENVC foram pioneiros no trabalho desenvolvido e na conquista dos mercados internacionais, ainda na década de 1950. Refere ainda que, ao transformar trabalhadores rurais em artífices qualificados através da formação profissional e ao investir parte dos lucros na evolução tecnológica e na criação de meios para proteger os trabalhadores do trabalho árduo da construção naval, os ENVC e Viana do Castelo estiveram “durante décadas (...) nas bocas do mundo pelas melhores razões” (Meira, 2018, on-line).

Abreu e colaboradores (2003) acrescentam que em 1949 foram constituídos como Sociedade Anónima de Responsabilidade Limitada e em 1950 a Empresa H. Parry & Son, Lda se tornou a principal accionista dos ENVC. Posteriormente, em 1971, o Grupo CUF (dono da LISNAVE) assumiu uma posição maioritária no capital da Empresa e foi elaborado um Plano Director de Desenvolvimento que, devido à crise internacional e às mudanças políticas decorridas em Portugal na sequência do 25 de abril de 1974, não foi completado. Em 1975 a empresa foi nacionalizada, passando a Empresa Pública, e em 1991 os ENVC foram transformados em Sociedade Anónima de Capitais Maioritariamente Públicos.

Estas alterações formais do ponto de vista organizacional foram sendo, de acordo com Abreu e colaboradores (2003), acompanhadas por vários ajustamentos em termos da política de produção e exportação. Mais concretamente, entre 1944 a 1974 cerca de 90% do total de unidades construídas destinaram-se a armadores nacionais (incluindo as ex-colónias), a partir da segunda metade da década de 70 e nos anos 80, o principal mercado da Empresa foi a ex-URSS, para a qual foram produzidas grandes séries de navios e, nos anos

90, os ENVC passaram a construir fundamentalmente para o mercado Alemão. A partir da década de 2000 o mercado foi-se tornando cada vez mais diversificado, ainda que a renovação da frota da Marinha Portuguesa tenha potenciado um reinvestimento na construção naval que não acontecia desde a década de 60 do século passado.

Ainda relativamente à história dos ENVC, Abreu e colaboradores (2003) salientam ainda que em 1995 existiu uma tentativa de privatização protagonizada pelo XII Governo (1991–1995, liderado por Aníbal Cavaco Silva), ainda que não tenha sido concretizada. Neste seguimento, referem ter-se concretizado em 2009 uma parceria estratégica com o grupo holandês Damen (especializado em construções militares e com uma rede de trinta estaleiros a nível mundial), tendo sido esta medida anunciada pelo XVII Governo (2005–2009, liderado por José Sócrates) como o primeiro passo para a reestruturação da empresa. Em 2010 os ENVC foram integrados, a par de outras empresas associadas a sectores públicos estratégicos e fundamentais, no pacote de privatizações do Programa de Estabilidade e Crescimento que tinha como finalidade fazer face à crise económica, combater o défice e cumprir as orientações da União Europeia.

No entanto, em 2011, devido às dívidas acumuladas e à crescente inactividade na maior parte dos sectores dos ENVC, os trabalhadores foram convidados pela administração da empresa a ficar em casa durante 4 meses recebendo 70% do salário (Abreu et al., 2003). Os autores referem que, por fim, em 2012, na sequência da investigação da Comissão Europeia às ajudas públicas atribuídas à empresa entre 2006 e 2011 (não declaradas à Comissão Europeia, no valor de 181 milhões de euros), teve início o processo de reprivatização do capital social da empresa e em 2013 a mesma foi adjudicada à Martifer Energy Systems e à Navalria. Na sequência destas decisões, a subconcessão dos terrenos e infraestruturas dos ENVC foi adjudicada em 18 de outubro de 2013 pela administração da empresa à Martifer e a 10 de janeiro de 2014 foi iniciado o processo de extinção da empresa com a assinatura do contrato de subconcessão entre o XIX Governo (2011–2015, liderado por Pedro Passos Coelho) e o grupo Martifer.

Sendo assim, tal como referido por Leitão (2014), a subconcessão foi a solução definida pelo Governo português depois de encerrado o processo de reprivatização dos ENVC, devido à investigação de Bruxelas às ajudas públicas atribuídas à empresa entre 2006 e 2011, não declaradas à Comissão Europeia, no valor de 181 milhões de euros. No caso dos

ENVC, a autora refere que Bruxelas considerou ilegais os apoios financeiros atribuídos pelo acionista público. A obrigação de devolver a ajuda recebida foi o principal argumento do Estado para fechar a empresa pública e avançar com a subconcessão das instalações.

Deste modo, entre 2013 e 2014, os ENVC contavam com cerca de 600 trabalhadores directos ao serviço, sendo que para além destes, muitos outros seriam afectados pelo encerramento dos ENVC uma vez que esta entidade tem uma longa história de colaboração com outras empresas. Para além disso, os dados dão conta de que desde 2007, a empresa tinha já perdido cerca de 300 trabalhadores (Meira, 2018).

Leitão (2014) refere ainda que em consequência da decisão tomada, os mais de 600 trabalhadores foram sendo convidados a aderir ao plano social com vista à rescisão amigável dos contratos de trabalho durante os meses seguintes. Este não foi, no entanto, um período pacífico nem isento de manifestações de desagrado. Com efeito, entre o final do ano de 2013 e o ano de 2018 têm vindo a ser realizadas diversas manifestações organizadas pelo ex-trabalhadores dos ENVC, quer na cidade de Viana do Castelo, quer em Lisboa. Foi criada em 2016 uma comissão de trabalhadores no sentido de reforçar os contactos com forças políticas e agentes do poder disponíveis para os receber. Esta mesma comissão reuniu ainda nesse ano com a Comissão do Trabalho e Segurança Social com a finalidade de fazer chegar ao Ministro da Tutela (com quem aguardavam o agendamento de uma audiência) as suas preocupações quanto à situação dos ex-trabalhadores, nomeadamente no que se refere a promessas feitas aquando do despedimento e que não foram cumpridas (Geice, 2016).

No mesmo ano, um deputado do Grupo Parlamentar Os Verdes, entregou na Assembleia da República uma pergunta em que questiona o Governo, através do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, sobre as medidas a desenvolver face às dificuldades vividas pelos ex-trabalhadores dos ENVC, atendendo ao facto de que no ano seguinte terminaria o período de usufruto do subsídio de desemprego. A mesma questão foi levantada também por elementos do Partido Comunista Português e a delegação da União de Sindicatos de Viana do Castelo apresentou também ao então Ministro da Defesa Nacional várias propostas para minimizar os problemas sociais dos trabalhadores. Foram ainda apresentados dois Projectos de Resolução ao Governo, ambos rejeitados. O Projeto de Resolução 820/XII, da autoria do Partido os Verdes, visava a cessação da vigência do Decreto-Lei n.º 98/2013, de 24 de julho, que «procede à afectação à sociedade

Administração do Porto de Viana do Castelo, S.A. de determinadas parcelas de terreno que integram o património do Estado, assim como dos edifícios, infraestruturas e equipamentos nelas implantados, redefine a área referente à concessão dominial atribuída à sociedade Estaleiros Navais de Viana do Castelo, S.A. e autoriza a alteração ao contrato de concessão, incluindo a autorização para a efetivação de uma nova subconcessão», tendo sido rejeitado em reunião plenária em 2013. O Projeto de Resolução 1577/XII, da autoria do Partido Comunista Português, recomendava ao Governo a resolução da subconcessão dos ENVC à Empresa West Sea e a elaboração de um plano de viabilização dos ENVC a partir da construção dos NPO para a Marinha Portuguesa. Foi igualmente rejeitado em reunião plenária em 2015.

Na ausência de respostas (satisfatórias), os ex-trabalhadores dos ENVC seguiram para Lisboa diversas vezes. Em 2017 foi entregue ao Ministério do Trabalho um documento reivindicativo a pedir regime de excepção para os indivíduos prestes a ficar sem subsídio de desemprego e que ainda não reuniam as condições para solicitar a reforma antecipada, ou seja, os 57 anos de idade. Já em 2018 reuniram-se para avançar com novas ações de luta. Foi solicitada nova reunião com o actual Ministro do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social e com o Núcleo Distrital de Segurança Social de Viana do Castelo, uma vez que a situação de mais de 50 ex-trabalhadores e suas famílias – por não terem qualquer fonte de rendimento – era altamente preocupante (Porto Canal Online, 2018).

Deste modo, depois de quase 70 anos de actividade com “um conceito novo de trabalho na região vianense e (após) conjugar sinergias para manter e consolidar um projecto que foi a verdadeira alma de Viana” (Meira, 2018), os ENVC deixaram de existir.

No entanto, para as várias centenas de trabalhadores que laboravam diariamente neste local as mudanças não terminaram, pois foi necessário lidar com a situação de desemprego. Diversas foram as manifestações de apoio, desde agentes locais a entidades nacionais. A título de exemplo, a Comunidade Intermunicipal do Minho-Lima (2013), na sequência dos acontecimentos, manifestou a sua solidariedade com os trabalhadores dos ENVC, expressando igualmente a sua preocupação pelo impacto negativo desta decisão no agravamento da situação económica e social do Alto Minho, não apenas no que se refere à destruição de emprego direto, mas também no que diz respeito aos riscos e incerteza gerados aos mais de 4.000 postos de trabalho indiretos associados à actividade dos ENVC.

Deste modo, conscientes de que o desemprego involuntário é, hoje, um fenómeno estrutural e destruturante e que o número de desempregados tem aumentado significativamente, acreditamos, tal como referido por Almeida e colaboradores (2013), que não é possível aceitar a sua transversalidade nas sociedades contemporâneas sem exigir um apoio sistemático e integrado que permita oferecer aos desempregados as condições necessárias para o sucesso na reintegração no mercado de trabalho.

Naturalmente que a experiência de desemprego não é homogénea. Pelo contrário, trata-se de um evento de vida com consequências diversas – para o indivíduo, família e sociedade – pelo que se entende que os desempregados deveriam ter uma voz mais activa nas decisões públicas no domínio das políticas de apoio ao emprego e ao empreendedorismo. Esta posição é defendida por Almeida e colaboradores (2013) que sugerem também que estas decisões deveriam ser efectivamente contextualizadas num quadro multidisciplinar de intervenção social - desde o direito constitucional ao trabalho até às estratégias de promoção do crescimento económico conducentes à plena realização da cidadania.

Nesta linha, é fundamental salientar que, à altura da privatização dos ENVC e do despedimento dos seus trabalhadores, uma parte significativa destes se encontrava na meia-idade e partilhava uma única experiência profissional – não raras vezes de duração superior a 20 e 30 anos, pelo que a perda de emprego, nesta condição e contexto particulares, se reveste naturalmente de características próprias que importa analisar e discutir, particularmente do ponto de vista da Política Social.

3.1.2. O desemprego em Portugal: os números

Assim, atendendo à natureza contextual do problema de investigação em análise é também fundamental caracterizar a situação portuguesa em termos das questões do emprego e desemprego e, muito particularmente, a situação da região norte de Portugal.

Com efeito, a evolução dos números do desemprego em Portugal é marcada por um aumento progressivo da taxa de desemprego (em particular entre 2001 e 2013) que, a partir

de 2013, parece iniciar um movimento contrário – em linha com a tendência europeia conforme se pode observar na figura 3.

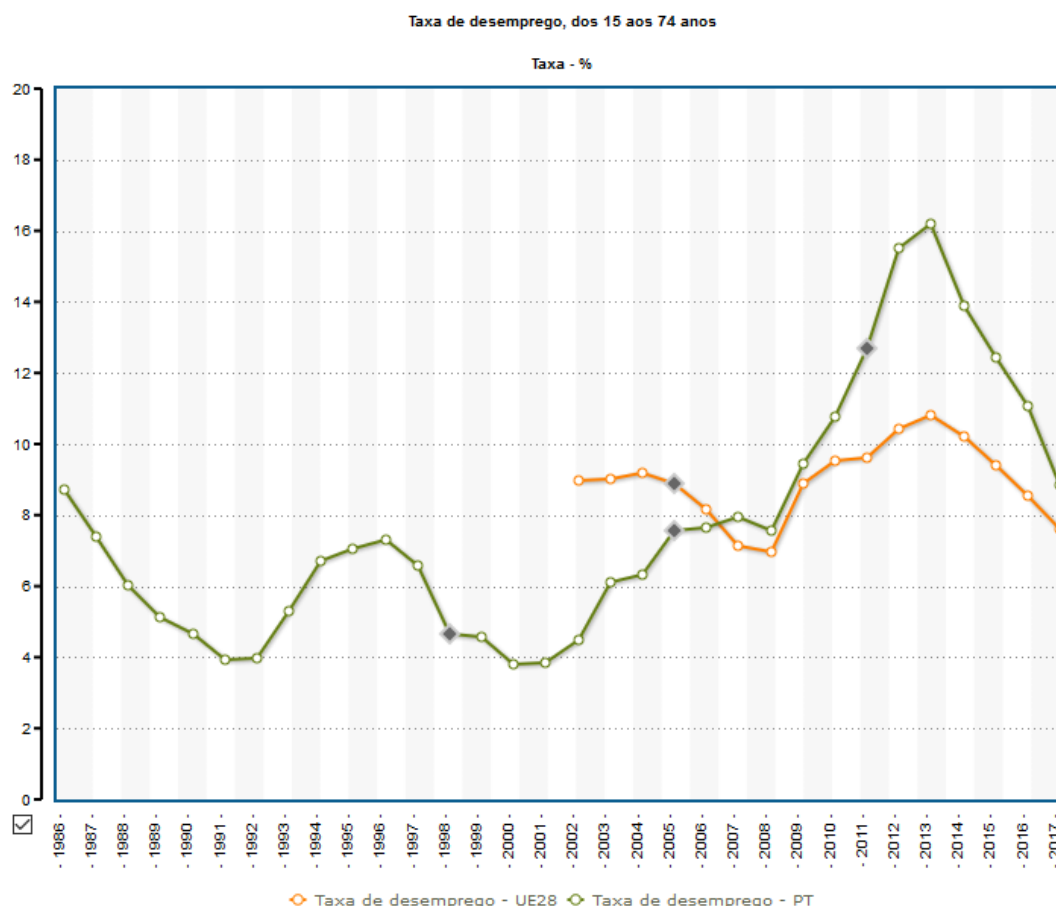


Figura 3. Taxa de desemprego em Portugal e na UE28 entre 1986 e 2017

Fonte: adaptado de Portada (2018a)

Apesar de uma tendência algo comum, em Portugal têm vindo a registar-se valores particularmente elevados face à média europeia. Efectivamente, desde 2007 que a taxa de desemprego em Portugal é sistematicamente superior à média da UE-28, sendo que em 2017 Portugal registava uma taxa de desemprego de 8,9% e a UE28 de 7,6% (Pordata, 2018a).

Esta situação deve-se, em parte, às consequências da crise financeira de 2008, bem como às transformações referidas inicialmente (associadas ao capitalismo) a que Portugal, naturalmente, não foi imune. Caleiras (2008) destaca particularmente a deslocalização, reestruturação e encerramento de diversas empresas e as consequentes vagas de redução de pessoal enquanto alguns dos principais processos geradores de desemprego.

Além desta tendência geral, quando se analisam os dados relativos à taxa de desemprego por grupo etário em Portugal observa-se claramente uma enorme disparidade. Tal como é possível verificar na Figura 4 a taxa de desemprego relativa à população mais jovem (até aos 25 anos de idade) distancia-se claramente das outras faixas etárias (Pordata, 2018b).

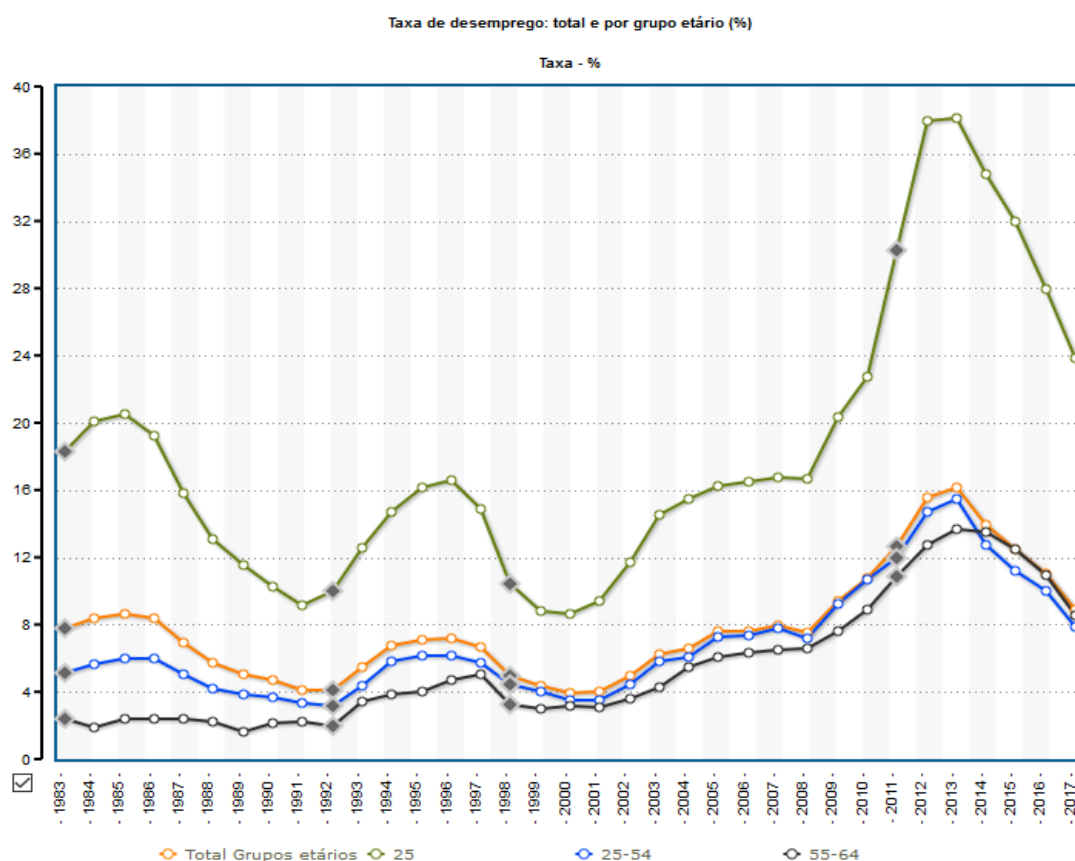


Figura 4. Taxa de desemprego, total e por grupo etário

Fonte: adaptado de Pordata (2018b).

No entanto, é importante notar que a taxa de desemprego dos indivíduos mais velhos (com idades compreendidas entre os 55 e os 64 anos) se tornou a partir de 2014 superior à dos indivíduos com idades entre os 25 e os 54 anos de idade, o que nunca tinha acontecido em Portugal, pelo menos desde a década de 80 do século passado.

Além disso, uma análise das taxas de desemprego nacionais por local de residência (NUTS II) permite ainda verificar que a zona Norte tem registado valores dos mais elevados a nível nacional e constantemente acima da média nacional (Portugal Continental), sobretudo a partir de 2003 (Tabela 5).

Tabela 5. Taxa de desemprego, por local de residência (Portugal Continental)

	Portugal Continental	Norte	Centro	AM Lisboa	Alentejo	Algarve
2000	4	4,1	1,9	4,9	5,3	3,5
2001	4,1	3,7	2,4	5,2	5,9	3,8
2002	5,1	4,8	2,9	6,4	6,5	5,3
2003	6,4	6,8	3,4	7,4	9	6,1
2004	6,8	7,6	3,9	7,3	9,7	5,4
2005	7,7	8,8	4,7	8,3	9	6,2
2006	7,8	8,8	5,1	8,3	8,6	5,5
2007	8,1	9,3	5,4	8,4	8	6,7
2008	7,6	8,6	5,2	7,9	9	7
2009	9,5	10,9	6,9	9,2	10,9	10,4
2010	10,9	12,6	7,6	10,6	11,9	13,4
2011	12,7	13	10	14,1	12,4	15,4
2012	15,5	16	11,7	17,6	16	17,6
2013	16,1	17,1	11,4	18,5	16,9	16,9
2014	13,8	14,8	10,6	14,9	14,3	14,5
2015	12,4	13,7	9,2	13,1	13,3	12,5
2016	11	12	8,4	11,9	12,1	9,2
2017	8,8	9,8	6,9	9,5	8,4	7,7

Fonte: adaptado de INE (2018a).

Além da taxa de desemprego, o número de pessoas desempregadas permite tomar consciência do fenómeno a um outro nível. A população desempregada no primeiro trimestre de 2018 na zona Norte é de 148,8 milhares de pessoas, o que representa aproximadamente 40% da população total desempregada em Portugal Continental (Tabela 6).

Tabela 6. População desempregada por local de residência (Portugal Continental)

	1.º trimestre de 2018		2017		2016	
	N, em milhares	%	N, em milhares	%	N, em milhares	%
Portugal Continental	387,1	100	438,0	100	542,7	100
Norte	148,8	38,4	178,7	40,8	218,3	40,2
Centro	71,9	18,6	79,8	18,2	96	17,7
AM de Lisboa	122,5	31,6	132,9	30,3	166,3	30,6
Alentejo	27,3	7,1	29,0	6,6	41,5	7,6
Algarve	16,7	4,3	17,6	4,0	20,6	3,8

Fonte: INE (2018b)

Estes pesados números do desemprego tornam-se tanto ou mais preocupantes tendo em consideração as conhecidas fragilidades estruturais do sistema público português de

proteção social (Marçano, 2013) e sabendo também que o desemprego não pode ser considerado como uma condição homogénea, mas antes como um fenómeno que ocorre em contexto. Ou seja, tal como referem Gallie e Paugam (2000), dependendo das estruturas económicas, sociais e políticas particulares de cada país e de cada região, o desemprego apresentará naturalmente diferentes dinâmicas.

Pensando particularmente na região Minho-Lima, um acontecimento rapidamente se destaca neste domínio – a já referida privatização dos ENVC em 2014 que, envolta numa série de controvérsias, colocou no desemprego os mais de 600 trabalhadores desta entidade. Para além de se tratar de uma actividade com forte tradição e impacto económico no distrito de Viana do Castelo, pois a empresa iniciou actividade em 1944 e desde então se assumiu como um dos principais – se não o principal – empregador na cidade, o facto de desde 2011 ter diminuído a sua actividade laboral levou a que os anos seguintes fossem marcados por um sentimento de incerteza quanto ao futuro.

Nas palavras do Presidente da Câmara Municipal de Viana do Castelo (Costa, 2014, p. 1):

os trabalhadores dos ENVC foram expurgados ao longo deste processo da sua condição moral, sendo fustigados e desvalorizados ao longo destes dois anos e meio, de trabalhadores que tinham a sua dignidade, que contribuíam com o seu trabalho para a economia da sua cidade, região e país. Indescritível manter fechados na empresa trabalhadores sem ocupação, havendo encomendas de navios, e sem procurar uma ocupação de valorização profissional interna.

Ainda neste documento, o Eng. José Maria Costa manifesta o seu “profundo desapontamento pela forma, processo e metodologia, pelas quais o processo de reestruturação” resvalou para um processo de despedimento colectivo. No seu entendimento, a decisão do despedimento coletivo e de reprivatização da empresa reduziu os trabalhadores “a reformados compulsivos e desempregados à força”, para além de que o plano social de rescisão amigável dos contratos de trabalho não garante aos trabalhadores

a sua continuidade de trabalho, nem que a Concessionária tenha como requisito obrigatório a contratação de trabalhadores dos ENVC. (Estes) ficam

desta forma abandonados à sua sorte, a contratações em condições diferentes e desqualificadas, ao arbítrio do livre mercado (Costa, 2014. p.2).

À época, o Presidente da Câmara Municipal informava ainda a intenção de “solicitar ao Senhor Primeiro Ministro uma intervenção urgente no Alto Minho que reduza o impacto negativo da crise dos ENC, envolvendo os principais actores públicos para a realização de um Programa de Emprego e Acolhimento Empresarial para a Região” e de apresentar uma proposta “que estruture uma Acção Integrada de Valorização do Emprego e da Economia Local no apoio à fixação de novas empresas, no reforço das indústrias instaladas, na qualificação dos nossos recursos humanos e na atractividade económica da região” (Costa, 2014. p.2)

Deste modo, e atendendo a este contexto, considerou-se que este assunto deveria ser analisado, particularmente sob o ponto de vista dos desempregados, e discutido no âmbito da Política Social.

3.2. Análise Descritiva

Neste tópico procede-se à caracterização dos participantes e do respectivo agregado familiar, dos seus percursos de vida e trajectos profissionais, atendendo particularmente à relação com os ENVC. Reflecte-se também acerca da experiência de desemprego involuntário, nomeadamente no que diz respeito ao período entre o desemprego anunciado e a cessação do contrato de trabalho e ao período de desemprego efectivo com especial ênfase nos sentimentos dos indivíduos face à perda de emprego, rotinas de vida diária e perfis de ocupação do tempo, estratégias de procura activa de emprego, relação com os mecanismos de protecção social face ao desemprego, relevância das redes relacionais (família e amigos) para a gestão da situação e representações individuais do estar desempregado.

Por fim, analisam-se ainda as estratégias de *coping* utilizadas para lidar com a situação de desemprego, o BES actual (no momento da recolha de dados) e as perspectivas individuais face ao futuro.

Importa ainda salientar que neste ponto se procuram articular os resultados decorrentes da aplicação do inquérito por questionário aos 115 participantes e da entrevista semi-estruturada realizada aos 10 ex-trabalhadores dos ENVC, bem como com literatura relevante no domínio.

3.2.1. Características dos participantes e do agregado familiar

Como se pode observar na tabela 7, a amostra total é constituída por 115 indivíduos com idades compreendidas entre os 26 e os 67 anos (no momento da perda de emprego; $M=48,19$; $dp=10,65$), sendo maioritariamente do sexo masculino (95,7%).

Tabela 7. Caracterização dos participantes e do agregado familiar para o total dos participantes e em função da situação profissional actual

Características	Situação profissional actual				Total N=115	
	Empregado n=59		Desempregado n=56		n	%
	n	%	n	%		
Idade no momento da perda de emprego M (dp)	41,39 (9,38)		55,36 (6,36)		48,19 (10,65)	
Min-Máx	26-63		31-67		26-67	
Género (% de homens)	58	98,3	52	92,9	110	95,7
Escolaridade no momento da perda de emprego						
1-4º ano (primário)	--	--	8	14,3	8	7,0
5-6º ano (preparatório, telescola ou antigo 2º ano do Liceu)	8	13,6	8	14,3	16	13,9
7-9º ano (antigo 5º ano do Liceu)	22	37,3	22	39,3	44	38,3
10-12º ano (ou equivalente com cursos de índole profissional)	25	42,4	17	30,4	42	36,5
Ensino Superior (bacharelato, licenciatura)	3	5,1	1	1,8	4	3,5
Formação Pós-graduada	1	1,7	--	--	1	0,9
Estado civil no momento da perda de emprego						
Solteiro(a)	8	13,6	2	3,6	10	8,7
Casado(a) ou em união de facto	49	83,1	51	91,1	100	87,0
Separado(a) ou Divorciado(a)	2	3,4	2	3,6	4	3,5
Viúvo(a)	--	--	1	1,8	1	0,9
Estado civil no momento da recolha de dados						
Solteiro(a)	4	6,8	1	1,8	5	4,3
Casado(a) ou em união de facto	51	86,4	49	87,5	100	87,0
Separado(a) ou Divorciado(a)	3	5,1	4	7,1	7	6,1
Viúvo(a)	1	1,7	2	3,6	3	2,6

Em termos de habilitações literárias, a maior parte dos inquiridos estudou até ao segundo ciclo do Ensino Básico (38,3%), sendo também expressiva a proporção dos que completaram o Ensino Secundário (36,5%). Da amostra total, verifica-se que mais de três terços dos sujeitos eram casados ou vivia em união de facto (87,0%) antes da perda de emprego e se mantêm no momento de recolha de dados. A dimensão média do agregado familiar no momento da perda de emprego era de 3,04 pessoas ($dp=,99$) e no momento da recolha de dados de 2,93 pessoas ($dp=1,05$), sendo que 58,26% dos participantes residiam com o cônjuge e filhos e 16,52% apenas com o cônjuge no momento da perda de emprego e 59,13% com o cônjuge e filhos e 16,52% apenas com o cônjuge no momento da recolha de dados (Tabela 7).

Em termos do local de residência, a grande maioria dos participantes residia em Viana do Castelo (95,7%) aquando da perda de emprego, sendo de salientar que no momento da recolha de dados (após a perda de emprego) 7% residiam noutras zonas (alguns deles fora do Distrito de Viana do Castelo e outros fora do País; Anexo 8).

3.2.2. Percursos de vida e caracterização profissional

Neste ponto procede-se à caracterização dos (1) percursos de vida dos participantes, tomando como referência as fases da vida infância/juventude e adultez, bem como à caracterização profissional dos mesmos atendendo aos domínios de análise (2) percurso e situação profissional actual e (3) relação com os ENVC: o passado e o presente dos ENVC, articulação entre as dimensões de vida Emprego e Família, contributo dos ENVC para o indivíduo e para a comunidade e representações individuais dos ENVC.

Percursos de vida

O presente domínio de análise centra-se nos principais aspectos das trajectórias de vida dos ex-trabalhadores dos ENVC. Sob um ponto de vista retrospectivo e partindo do ponto de vista dos indivíduos, este domínio apresenta as suas percepções acerca da sua infância, juventude e vida adulta. Mais concretamente, reflecte-se sobre o modo como

foram vividas as fases iniciais da vida, sobre os marcos de entrada na vida adulta e sobre alguns eventos decorridos nesta fase da vida. Procura-se ainda compreender o processo de ingresso nos ENVC.

Infância e Juventude

A presente categoria permite aceder às memórias, percepções e sentimentos dos ex-trabalhadores relativamente à sua infância e adolescência/juventude. De uma forma global, sobressaem nos relatos dos participantes recordações de vidas difíceis, com várias condicionantes sociais e económicas, nomeadamente a impossibilidade de frequentar a escola e a necessidade de ajudar a família em termos económicos. Um dos entrevistados refere que não teve “mocidade, (teve) que abandonar a escola para ir trabalhar.” Começou a trabalhar aos 12 anos dado que eram 4 irmãos, o pai era pescador e a mãe não tinha uma actividade remunerada. “Não tinha que nos dar, não ganhava dinheiro”. (01, l. 230) Esta realidade de início da actividade laboral muito precocemente não é, no entanto, única. Outros ex-trabalhadores dos ENVC expressaram esta experiência. Um deles refere que “quando era pequeno, de manhã trabalhava como padeiro e depois ia à escola. Quando fui para padeiro, a minha mãe metia-me nisso, eu era pequeno e ia para a escola, mas dormia lá (risos)” (01, l. 238) e outro que

havia dias em que ficava em casa com a minha avó ou ia com ela (a mãe) tratar do peixe. Eu era o único que ia com ela para o peixe porque o meu pai e o meu avô eram pescadores, mas a minha mãe nunca gostou disso então preferia andar a trabalhar por casas na lavoura, em tudo o que fosse necessário. (04, l. 120)

Outros dos inquiridos refere também que “O meu tempo foi duro! O meu pai não me deixou (estudar)... Eu queria ser mecânico...” (03, l. 118)

Em complementaridade a esta realidade, verifica-se também que muitos dos ex-trabalhadores cresceram nas zonas circundantes dos ENVC (zonas típicas de famílias pobres, de pescadores), “Vivi cá muitos anos, a 100 metros dos Estaleiros” (01, l. 51) onde se habituaram a conviver com o trabalho e os profissionais dos ENVC. Um dos participantes

refere “Brinquei ali às portas dos Estaleiros. Via, quando era jovem, via muitos homens a ir, naquele tempo não havia refeitório, comia-se ali na rua. E eu, portanto, fui criado por ali.” (01, l. 53)

Deste modo, é possível depreender-se que o facto de começarem a trabalhar ainda muito jovens está relacionado com as dificuldades económicas das suas famílias que não tinham forma de financiar os seus estudos. São, por isso, frequentes os relatos de percursos escolares atípicos, em que a aprendizagem foi feita de forma informal através de familiares e pessoas próximas como se pode ler no relato seguinte:

Não andei na escola, sei ler e escrever, mas não andei na escola. Não tive oportunidade, os meus pais não tinham posses, mas aprendi na mesma, pois foi uma senhora para onde a minha mãe ia trabalhar e que me levava com ela que me ensinou a escrever, a ler e ainda fazia comigo umas contas. (04, l. 110).

Outro dos entrevistados refere também que “duas irmãs minhas, na casa da minha falecida avó, ensinaram-me (a ler).” (03, l. 120).

Estes percursos de vida são, de algum modo, corroborados pela caracterização sociodemográfica dos pais dos participantes (Anexo 9). Os pais dos inquiridos têm idades compreendidas entre os 46 e os 90 anos, o que perfaz uma idade média de 73,46 anos ($dp=9,99$). Em termos de habilitações literárias destaca-se o facto de mais de metade dos pais dos participantes terem completado o primeiro ciclo do Ensino Básico (58,5%) ou o segundo ciclo deste nível de ensino (15,4%). Há ainda 16,9% dos pais que sabem ler e/ou escrever, ainda que nunca tivessem frequentado a escola. Por fim, no que diz respeito à sua situação profissional, 90,8% dos pais encontram-se reformados.

Relativamente à idade das mães dos inquiridos, esta varia entre os 44 e os 91 anos, apresentando uma média de 72,77 anos ($dp=10,33$). Verifica-se uma predominância clara da frequência do primeiro ciclo do Ensino Básico (59,5%) seguida do segundo ciclo deste nível de ensino (10,8%). À semelhança do que acontecia com os pais, também 17,6% das mães sabem ler e/ou escrever sem, no entanto, terem frequentado a escola. No que se refere à situação profissional, também a situação de reforma é prevalente nas mulheres (79,7%)

anda que 14,9% das mães se ocupe de tarefas domésticas e não se encontrem ainda reformadas (Anexo 9).

Além disso, os percursos de vida dos ex-trabalhadores entrevistados foram também marcados, em alguns casos, por eventos *stressantes*, tais como a perda de familiares significativos que conduziram a períodos de vida difíceis..

Eu tive uma fase muito má na minha vida, que foi a perda do meu pai. (...) Acho que o meu pai nos dava muita estabilidade, em todos os aspectos, acho que pronto.. (...) Era, era (o pilar da família), não só o meu como o da minha família. (...) Foi uma perda muito grande. (10, l. 417)

Outro dos inquiridos salienta:

a morte da minha avó 3 meses depois de ter completado 16 anos, foi muito complicado para mim. Tornei-me muito rebelde, ainda dei algumas dores de cabeça à minha mãe, até que com 18 anos, engravidei a minha mulher e saí de casa para criar a minha família. Sei que foi muito cedo, mas quando somos novos não pensamos nas consequências que os nossos actos podem ter.. Hoje em dia não me arrependo, mas sei que a minha vida podia ter sido diferente. (04, l. 130)

Estas circunstâncias são, todavia, acompanhadas por memórias de longos dias de brincadeiras como se pode ler nos extratos seguintes: “Na minha infância era aquilo que as crianças normais faziam, que era brincar. Era brincar, era.. basicamente era brincar. Era sempre brincar. Brincar, brincar, brincar. Eram brincadeiras saudáveis.” (08, l. 134) e

(...) brincávamos à beira de casa. Íamos lá para fora para o descampado jogar à bola e andar de bicicleta (...) porque só tínhamos aulas de manhã, chegávamos a casa sempre por volta das 14h da tarde, fazer os trabalhos de casa e toca a ir brincar, andar de bicicleta. (06, l. 154)

Reconhece-se que este período da vida foi uma fase agradável “(...). Digamos que foi uma infância e uma juventude muito boa e da qual tenho boas recordações.” (09, l. 98) e vivida em comunidade “(...) estou farto de dizer, foi muito boa. Foi a brincar, brincava,

pronto, brincava com os meus colegas não é, fazíamos, como era ali à beira-mar andávamos de bicicleta, andávamos bastante de bicicleta. (...)” (10, l. 383)

Com efeito, todos os indivíduos entrevistados nasceram e cresceram em Viana do Castelo. Alguns, como vimos, nas proximidades imediatas dos ENVC e outros nas zonas circundantes. Um dos entrevistados por exemplo refere:

(...) nasci em Viana do Castelo, a minha infância também foi passada em Viana mais precisamente na freguesia de Darque no lugar do Cais Novo. E então no sítio onde eu morava sempre foi um local de muitas crianças em que nos envolvíamos em muitas brincadeiras diárias que iam desde a manhã até o anoitecer. (09, l. 95)

No caso de outro dos ex-trabalhadores, nasceu “(...) em Carreço (...). Depois estudei na (...) escola primária de Carreço, depois vim para a Pedro Barbosa. Da Pedro Barbosa passei para Monserrate.” (06, l. 145) e outro ainda que “(...) nasci em Viana, andei na escola da Avenida, andei na catequese, frequentava muito a igreja aqui da Sra. do Socorro.” (07, l. 139)

Para além disso, a infância e juventude deste grupo foi também ela marcada por fortes relações familiares e de amizade que parecem manter-se relevantes na vida adulta. O extrato seguinte sugere isto mesmo: “Sempre me dei muito bem com a minha irmã desde pequenino, a minha família sempre teve uma boa relação, éramos todos muito chegados e nunca houve grandes conflitos. Ainda hoje procuramos juntar sempre a família, estarmos sempre todos juntos.” (04, l. 126) Da mesma forma outro dos participantes diz que:

(...) a relação com amigos e família, era boa. Sempre fizemos bons amigos. Amigos, eram os nossos vizinhos, fizemos bons amigos. Com a família foi sempre bom, sempre nos demos bem. Ainda hoje nos damos muito bem, portanto, isso é um reflexo já daí. (08, l. 138)

Em suma, trata-se de um grupo de pessoas proveniente de um contexto de vida pobre e sujeito a diversas vulnerabilidades sociais (iniciadas na infância e prolongadas na juventude) algo compensadas pelo papel da família enquanto ‘âncora’ de apoio e entreaajuda.

Vida adulta

Neste ponto procura-se, de modo retrospectivo, conhecer o percurso de vida na fase da idade adulta dos ex-trabalhadores entrevistados. Procura-se atender à perspectiva dos participantes relativamente ao seu percurso de vida e ao evento de vida que, no seu entender, marcou o início desta fase da vida. Destacam-se claramente três aspectos: o início do serviço militar obrigatório, a entrada no mercado de trabalho e o assumir de papéis sociais, tais como o de marido e pai.

Deste modo, alguns dos participantes destacam o serviço militar obrigatório (à época) como o evento que determinou o fim da juventude: “O início da minha vida adulta (foi com a) minha ida para a tropa, sem dúvida.” (08, l. 143) e “Para mim foi desde o momento que fui para a tropa. Quando ingressei no serviço militar obrigatório aí realmente vi que a minha vida tinha mudado e que aquela juventude um bocado inocente tinha ficado para trás.” (09, l. 105).

Outros salientam o ingresso no mercado de trabalho como marco de transição para a adultez. Ainda que alguns destes indivíduos estivessem habituados a trabalhar desde muito jovens - junto da família ou a realizar actividades pouco especializadas/exigentes do ponto de vista dos conhecimentos técnicos e profissionais- consideram que assumir uma actividade profissional aos 18/19 anos marcou fortemente esta transição entre a juventude e a adultez, conforme se pode ler nos extratos seguintes: “Quando comecei a trabalhar tinha, salvo erro, 18 anos.” (10, l. 433) e “A vida adulta foi a partir dos 19 para os 20 anos. (...) Comecei a ver se arranjava alguma coisa (trabalho).” (03, l. 407)

O início da actividade laboral parece também ter influenciado o assumir de outros compromissos, eventualmente por considerarem que a partir desse momento beneficiariam da estabilidade que entendiam necessária para constituir família. Um dos entrevistados refere que o início da idade adulta se associa à entrada para o mercado de trabalho a que se seguiu o casamento “(...) foi quando comecei a trabalhar. (...) Tinha 19, tinha. Pronto, comecei a trabalhar entretanto passado quê, isso foi em 99, em 2002 juntei-me com a minha esposa e olha” (06, l. 176)

Com efeito, o assumir de novos papéis sociais – como sendo o de pai e/ou marido – parece também marcar esta transição de vida “Quando a minha filha nasceu, foi uma grande

felicidade, quando casei, quando a minha mulher me pediu para casar (risos)... Está a ver? São coisas que marcam.” (01, l. 242)

Como já referido, todos os entrevistados são naturais e residentes nas freguesias circundantes aos ENVC e, de uma forma geral, tiveram percursos escolares curtos, e em alguns casos inexistentes, tendo começado a trabalhar ainda bastante jovens. Relativamente aos trajectos de vida na idade adulta, observa-se no caso de um dos participantes uma grande diversidade de actividades profissionais prévias ao ingresso nos ENVC – ainda que este tenha acontecido numa fase inicial da vida adulta:

Eu andei, trabalhei muitos anos, em antes de ir para o Estaleiro.. tinha 22 anos quando fui trabalhar para o Estaleiro. Antes já fui padeiro, já foi numa serração de madeiras, já trabalhei na fábrica de chocolate e fui para a construção civil. (01, l. 36)

Além disso, e apesar destes percursos escolares atípicos, alguns indivíduos – já tendo integrado os ENVC – tiveram a oportunidade de melhorar as suas habilitações literárias com o apoio e incentivo da empresa, conforme se pode ler nos extratos seguintes: “Andei em Monserrate. (...) Sempre ali em Monserrate. Até ao sexto. (...) Depois até fiz o nono ano, lá está, fiz, as vantagens que os estaleiros tinham, fiz o nono nos estaleiros” (10, l. 368) e “Tirava formações, línguas, faziam-se (..) várias formações. Acho que, acho que raras empresas (...) dão essas oportunidades.” (10, l. 377)

Um dos entrevistados refere ainda:

Eu andei aqui a estudar na Avenida e depois fui trabalhar e depois fui estudar de noite ali para a Forpescas. Tudo na zona envolvente dos estaleiros. E depois decidi ir para a escola comercial. O Estaleiro exigia, decidi que ia estudar de noite e fui tirar um curso. Só que depois namorei, comecei a namorar e abandalei (risos). Mais tarde no estaleiro apareceu as novas oportunidades e tirei lá o 9º ano, e tivemos uma chance de tirar o 9º ano e pensei ‘vou ter que o tirar’. (01, l. 232)

Há ainda algum histórico de emigração prévia à entrada nos ENVC onde se pode observar também que esta opção se associa a experiências e influências de familiares na mesma situação. Mais especificamente, um dos entrevistados referiu que, a convite de familiares, se despediu da empresa onde trabalhava (desde os 17 anos) para iniciar uma outra actividade profissional fora do país. Nas palavras do ex-trabalhador dos ENVC:

(...) comecei a trabalhar muito novo. Comecei a trabalhar com 17 anos, fui para uma paragem da Portucel e ao fazer 18 anos, estava prestes a fazer, acabei a paragem da Portucel e essa empresa perguntou-me se eu queria trabalhar para eles no porto, era a Monporte e eu sim, aceitei. Assim fui. Estive lá 3 anos. (...) Telefonei a um amigo para avisar o sector, a chefia e assim, a dizer que ia despedir-me. E depois tive uma proposta de Andorra. Tinha lá uns primos meus, perguntaram-me se eu queria ir para lá. Eu disse que sim, pronto. (...) Foi numa sexta feira que recebi esta proposta e segunda-feira o patrão veio-me buscar. E assim fui para Andorra. (05, l. 164)

É ainda interessante notar neste relato que as ofertas de trabalho eram frequentes e as novas relações laborais se iniciavam muito rapidamente o que parece sugerir que se vivia num período de relativa estabilidade/crescimento económico.

Todavia, as entrevistas deram também conta de experiências de desemprego prévias à dos ENVC que analisamos nesta investigação. Duas destas experiências ocorreram na sequência de cursos de formação frequentados pelos indivíduos, conforme se pode verificar pelos seus relatos: “Fiz o curso de soldadura, acabando o curso estive 1 mês no desemprego e depois entrei para os estaleiros.” (06, l. 146) e “(...) comecei a trabalhar tinha 19 anos, fui para aquela Escola Naval Portuguesa, estive lá três anos acabar com o práctico. Ou efectivavam-me ou mandavam-me embora, mandaram embora.” (06, l. 143) Uma das experiências de desemprego decorreu, no entanto, já no âmbito do trabalho nos ENVC, sendo que de acordo com a entrevista em causa, era algo frequente a empresa dispensar os trabalhadores em excesso face ao volume de trabalho no momento. O entrevistado refere que “Eu já cheguei também a ser despedido dos estaleiros... Há uns anos (...) começou a haver uma quebra e eles começaram a mandar trabalhadores embora. E eu estive no desemprego, aí foi do desemprego até ao fim.” (10, l. 211)

No que diz respeito ao processo de entrada para os ENVC, observa-se que os participantes mais jovens ingressaram maioritariamente através de cursos formativos, maioritariamente de soldadura, promovidos pelos ENVC: “Foi através de um recrutamento, através de um curso de formação.” (07, l. 15); “(...) começaram os cursos de soldador nos estaleiros e eu inscrevi-me e fui fazer lá os testes psicotécnicos, fiquei no curso de soldadura.” (06, l. 145)

É bastante visível no discurso dos participantes o quão desejável era o emprego nos ENVC – sobretudo pela estabilidade e pela possibilidade de progressão na carreira. Um dos participantes diz o seguinte:

(...) eu entendi na minha vida que tinha que arranjar um emprego, ora bem, que me desse futuro. E uma vez, no jornal, na Aurora do Lima, apareceu um concurso para os Estaleiros Navais. Aproveitei. Inscrevi-me no curso, gratuito, a zero, só com direito a refeição e basicamente foi isso (01, l. 39)

Depreende-se através deste discurso que, na perspectiva destes jovens, o emprego nos ENVC era um ‘emprego com futuro’.

Também um outro participante diz ter largado tudo para se apresentar ao trabalho nos ENVC:

A minha entrada nos estaleiros foi com um senhor que já faleceu. (...) A esposa dele foi minha professora. Pediu-lhe a ele, sem eu lhe pedir nada, pediu-lhe a ele para me meter a mim, pronto. E num dia o Senhor X viu a minha mãe ‘o seu filho está a trabalhar no porto de mar, mas só daqui a 15 dias. Pergunte-lhe a ele se quer vir para os estaleiros’. Quando a minha mãe me disse isso, larguei tudo e apresentei-me lá. (05, l. 34)

Com efeito, pode verificar-se através dos relatos dos participantes, sobretudo no caso dos mais velhos, que a sua integração na empresa foi feita através de contactos promovidos junto das suas redes relacionais. Tal como na transcrição acima, outros casos sugerem a intervenção de amigos, familiares e vizinhos: “Sim, um amigo meu que trabalhava lá trouxe-me as inscrições para os cursos que haviam. (...) Inscrevi-me em dois cursos e fiquei no curso de soldadura e depois comecei como soldador.” (06, l. 19)

Sim, o meu pai e o meu irmão já trabalhavam na empresa e então o meu pai decidiu inscrever-me num curso que foi primeiro de mecânica do qual não ficou ninguém, posteriormente chamaram-nos novamente porque o aproveitamento do curso foi bom e chamaram-nos novamente para fazer um curso de soldadura e então pronto fomos fazer um curso de soldadura e a partir daí fiquei. (09, l. 12)

Eu na altura tinha, tinha saído da escola e por acaso uma vizinha nossa tinha tinha-me dito que estavam a decorrer uns cursos nos estaleiros e pronto, eu até como estava parado fui-me inscrever. (...) E pronto, fui chamado, chamado a fazer o curso e pronto, no fim correu bem.. (10, l. 17)

Ainda relativamente ao ingresso nos ENVC importa salientar que, quer no caso dos entrevistados mais jovens, quer no caso dos mais velhos, a entrada na empresa decorreu numa fase inicial da vida activa, sendo, portanto, a primeira ou uma das primeiras experiências profissionais. Em alguns dos casos foi inclusivamente a única experiência profissional até à data da recolha de dados para esta investigação.

Muito jovens, estes ex-trabalhadores dos ENVC desconheciam ainda a realidade do trabalho na empresa, as tarefas envolvidas, os diversos sectores de actividade:

Lembro-me... Quando me apresentei, lá o chefe (que já faleceu, há pouco tempo) do navio... ‘Anda comigo que te vou levar ali às oficinas’. Não sabia o que era.. (risos) E estive lá 30 anos, 31 anos a trabalhar no mesmo sector. (01, l. 93)

Talvez por isso – ou apesar disso – reuniram as condições para progredir dentro da empresa onde se mantiveram por duas ou três décadas. Nesta transcrição que se segue vê-se claramente o sentido de evolução e compromisso para com os ENVC:

Os meus dias, quando eu comecei, comecei na limpeza. A varrer e depois mergulhava em tanques pronto, a nado. (...) Então eu no início trabalhei nisso 3 anos na limpeza, depois fui transferido. O meu chefe perguntou-me se eu queria ir para os andaimes. Claro, primeiro comecei como servente nos

andaimes, depois comecei a andar, a andar, a andar e fui promovido a oficial de primeira. E estive 21 anos de andaimes. (05, l. 6)

Assim sendo, pode concluir-se que para estes indivíduos as responsabilidades associadas à vida adulta e aos papéis que lhe estão inerentes tiveram início por volta dos 18/20 anos de idade, ainda que desde muito jovens contactassem de perto com as exigências do mundo de trabalho e constituíssem um recurso extra para os rendimentos familiares. A estes contextos familiares frágeis e pobres aliaram-se, em alguns casos, percursos escolares atípicos que pareciam conduzir estes indivíduos a uma espiral de pobreza e, eventualmente, de exclusão. No entanto, a perspectiva de trabalho nos ENVC – à época uma empresa em franco crescimento e com um papel nuclear na actividade económica de Viana do Castelo – pareceu assumir-se como a oportunidade tão desejada para melhorar as condições de vida de cada um e das suas famílias – tanto que justificava que se largasse tudo.

Percurso e situação profissional actual

Confirmando a informação apresentada anteriormente, pode observar-se na tabela 8 que, em média, os participantes trabalharam nos ENVC durante 26,95 anos ($dp=12,34$), apesar de 69,6% dos inquiridos ter desempenhado funções noutras entidades ao longo do seu percurso profissional.

Tabela 8. Caracterização do percurso profissional do total dos participantes e em função da situação profissional actual

Características	Situação profissional actual				Total dos participantes	
	Empregado		Desempregado		N = 115	
	n=59		n=56			
	n	%	n	%	n	%
Experiência profissional noutros locais para além dos ENVC	46	78,0	34	60,7	80	69,6
Tempo de trabalho nos ENVC (anos) M (dp)	18,38 (9,45)		35,98 (7,73)		26,95 (12,34)	
Experiência de desemprego para além dos ENVC	22	37,3	5	8,9	27	23,5
Data de cessação do contrato de trabalho						
2013	2	3,4	2	3,6	4	3,5
2014	56	94,9	54	96,4	110	95,7
2015	1	1,7	--	--	1	0,9
Forma de cessação do contrato de trabalho						
Por iniciativa do empregador de despedimento colectivo	11	18,6	12	21,4	23	20,0
Por Mútuo Acordo	48	81,4	41	73,2	89	77,4
Outra	--	--	3	5,4	3	2,6
Duração do desemprego (meses) M (dp)	10,53 (8,27)		29,05 (7,51) ^{a)}		19,46 (12,19) ^{b)}	

^{a)} N=55; ^{b)} N=114.

Além disso, apenas 23,5% tinha experienciado já uma situação de desemprego – o que pode sugerir que alguns dos participantes terão optado por trabalhar nos ENVC ao invés das outras entidades com quem colaboravam. Deste modo, esta foi a primeira experiência de desemprego involuntário para 76,5% dos participantes.

A cessação do contrato decorreu maioritariamente no ano de 2014 (95,7%) por acordo mútuo entre o trabalhador e os ENVC (77,4%) ou por iniciativa do empregador de despedimento colectivo (20,0%) o que coincide com o período de encerramento da empresa e com os procedimentos utilizados para dispensar os trabalhadores referidos no ponto inicial da apresentação de resultados (Tabela 8).

Relativamente à situação profissional dos ex-trabalhadores dos ENVC no momento da recolha de dados, conforme se pôde verificar nas tabelas 8 e 9, 59 dos inquiridos encontravam-se empregados (51,3%) e 56 desempregados (48,7%).

Tabela 9. Caracterização da situação profissional actual dos participantes

Características	Total dos participantes N = 59	
	n	%
Empregado actualmente nos ENVC	39	66,10
Data de início do novo contrato de trabalho ^{a)}		
2014	26	45,6
2015	18	31,6
2016	13	22,8
Tipo de vínculo contratual ^{b)}		
Contrato a tempo indeterminado	29	50,0
Contrato a termo certo	17	29,3
Contrato a termo incerto	7	12,1
Prestação de serviços	5	8,6

^{a)} N=57; ^{b)} N=58.

Dos indivíduos que se encontravam a desempenhar uma actividade profissional no momento da recolha de dados, 66,1% tinham sido recontratados pela West Sea - Estaleiros Navais, Lda., e os restantes por outras entidades (Tabela 9). Estas novas contratações decorreram sobretudo ainda no ano de 2014 (45,6%) ou nos anos subsequentes, tendo sido maioritariamente formalizadas enquanto contratos a tempo indeterminado (50%) ou contratos a termo certo (29,3%).

Relação com os ENVC

O presente domínio de análise integra informação acerca da experiência e representações dos ex-trabalhadores relativamente aos ENVC enquanto contexto de trabalho e “contexto de vida”, procurando fazer uma análise comparativa entre os momentos antes e após a perda de emprego. Especificamente, este domínio contextualiza e procura analisar o modo de funcionamento dos ENVC em termos das rotinas diárias e ambiente de trabalho em ambos os momentos, as dinâmicas relacionais, a interacção Trabalho-Relações (família/amigos), o contributo dos ENVC para o desenvolvimento pessoal e profissional e ainda a percepção do impacto do encerramento da empresa na cidade de Viana do Castelo. Para além destes aspectos, este domínio inclui ainda uma dimensão

reflexiva acerca das representações individuais dos ex-trabalhadores relativamente aos ENVC.

Partindo deste enquadramento apresentar-se-ão, em seguida, as seguintes dimensões: (1) o passado e o presente; (2) as dimensões da vida: o emprego e a família e (3) o contributo dos ENVC para o indivíduo e para a comunidade.

O passado e o presente

Neste ponto em particular analisam-se os relatos dos participantes no que diz respeito ao ambiente de trabalho nos ENVC antes da privatização da entidade, particularmente sobre as rotinas diárias dos ex-trabalhadores e o tipo de tarefas desempenhadas, bem como acerca do modo de funcionamento actual da entidade sob o ponto de vista quer de ex-trabalhadores dos ENVC, quer de actuais colaboradores da West Sea.

De uma forma geral os relatos dos participantes sugerem que, no período prévio à privatização, o ambiente de trabalho era sobretudo marcado pela entreaajuda e companheirismo. Um dos participantes refere “O companheirismo que havia em cada sector e entre sectores ajudava muito a que o trabalho fosse feito com qualidade; estávamos lá para ajudar uns aos outros” (04, l. 66). Este compromisso com os outros trabalhadores e com os outros sectores observa-se também nos seguintes extratos: “Eu estava numa área impecável. Era sempre uma pontualidade, nunca falhávamos!” (02, l. 28) e “Eu tinha gosto naquilo que fazia e trabalhar com gosto não custa tanto, porque o trabalhar era o meu futuro e o dos meus colegas. Está a perceber?” (03, l. 4)

De certo esta relação de entreaajuda seria essencial para responder às exigências do serviço, dado que “naquela altura havia muito trabalho.” (03, l. 19). O volume de trabalho, exigindo um forte compromisso com a tarefa, levava alguns trabalhadores a fazer várias horas extra, conforme se pode ler no extrato seguinte: “Eu por vezes trabalhava de segunda a domingo; por vezes entrava às 5h da manhã e só saía de noite..” (03, l. 25) Ainda que não fossem impostas “mais horas do que o que era normal”, os trabalhadores cumpriam as 8 horas diárias e tinham “liberdade também para fazer mais ou para não fazer”. (07, l. 22)

Havendo tarefas por finalizar “trabalhava horas extra e acabava um serviço, não é? (...) Pediam e eu ficava.” (05, l. 26)

Ainda que “(cada um) tivesse as suas funções” (01, l. 28), o trabalho era, nos seus relatos, difícil e esgotante: “Ainda assim era só trabalhar, ainda dei muito cabo do corpo nos estaleiros! Ainda hoje estou a sofrer por causa disso..” (02, l. 8); “Era só trabalhar, só trabalhar, era só trabalhar. Dei muito cabo do corpo.” (03, l. 3); “Nós chegamos a ponto que andávamos estourados.” (03, l. 8)

A natureza das tarefas, algo repetitivas, é destacada por dois ex-trabalhadores dos ENVC que referiram que “O trabalho em relação à soldadura, era sempre repetitivo. Era sempre repetitivo.” (07, l. 8), ou seja, “a soldadura acaba por ser um pouco repetitiva, mas (vai) variando nos locais.” (09, l. 7)

Também as consequências do esforço físico efectuado ao longo dos anos são referidas por vários participantes, decorrendo sobretudo da elevada carga de trabalho e de algumas condições externas. Um dos participantes diz “O meu dia nos ENVC, como todos os trabalhos, tem a sua.. a sua parte negativa, não é? Stress.” (01, l. 6) e outro ainda que “Aquilo era um ambiente de muito barulho, um barulho tremendo! Aquilo até dava cabo dos ouvidos! E sabe que com esta idade.. Tenho 61 anos actualmente, e já oiço mal dos dois ouvidos.” (02, l. 102)

Além disso, e apesar das fortes medidas de segurança e supervisão por parte dos responsáveis de cada secção de trabalho, são assinalados alguns acidentes de trabalho, embora ligeiros:

Sempre houve muito trabalho, as condições não eram más, de vez em quando lá ocorriam alguns acidentes com uma máquina ou outra. Havia muitas regras de segurança, mas às vezes as coisas aconteciam. Tal como me aconteceu a mim. Acho que me aleijei um par de vezes quando lá trabalhava, mas nada de grave. (02, l. 5)

Por fim, destaca-se ainda a questão da pressão profissional, sentida sobretudo em alguns sectores de actividade dos ENVC e relacionada com questões de *timings* para a realização de Provas de Mar ou entrega de Navios. Os participantes ora referem que “o trabalho era sempre efectuado sob pressão por causa dos prazos” (08, l. 9), ora que “havia

alguma (pressão) em algumas alturas quando aquilo estava mais apertado, senão não havia assim grandes pressões. Andávamos mais ou menos. Eramos controlados pelo chefe, mas também não era assim um controlo muito rigoroso, dependendo do chefe.” (06, l. 9) Esta última opinião é reforçada pelo entendimento de outros ex-trabalhadores que referem que “havia pressão em determinadas alturas, nomeadamente quando o trabalho era muito. Eramos pressionados porque havia prazos a cumprir. Mas pressão, pressão diária, posso dizer que não existia.” (09, l. 5) e que quando “o Navio tinha que ir à prova de Mar e tinha que fazer as experiências (...) nós tínhamos que acelerar o serviço”. (01, l. 22)

Relativamente ao momento após a privatização, os participantes destacam a percepção de insegurança profissional e o agravamento das condições de trabalho, particularmente em termos da redução do número de trabalhadores e de benefícios profissionais.

O participante entrevistado que, no momento da recolha de dados, se encontrava a laborar na West Sea - Estaleiros Navais, Lda. referiu que em termos das tarefas a desempenhar “foi continuar o mesmo” tipo de trabalho, no entanto “a outra casa (os ENVC) dava outro tipo de condições que agora não temos.” Salienta ainda que “a única coisa que temos de ganho é que estamos perto da família” (07, l. 87), o que sugere que, efectivamente houve uma mudança no paradigma de trabalho e que provavelmente não foi no sentido da melhoria das condições de trabalho.

Por sua vez, a percepção dos ex-trabalhadores é de que “agora aquilo anda muito mais esquisito” (06, l. 41) e “muito mais inseguro” (01, l. 270), isto é, no seu entender registou-se uma diminuição da qualidade do trabalho e dos níveis de estabilidade profissional. Um dos participantes refere inclusivamente que:

(...) colegas meus que estão lá a trabalhar e (estão) arrependidos de ter ficado. Arrependidos. Uns tiveram que ir, outros foram de forma voluntária, e disseram que ‘oh pah a pior asneira foi vir para aqui’. O trabalho é mais duro, são menos. Antigamente nós trabalhávamos na secção da mecânica, e nas docas, era duro. Ia eu e iam mais, aquilo era violento! Mas aquilo virara, não íamos sempre os mesmos, está a ver? (...) virava, agora não. Agora como são poucos vão os mesmos, está a ver? Eu estou farto de dizer, daqui a 10 anos,

no futuro, estão todos magoados das mãos, das pernas, está a ver? E depois, o futuro vai ser diferente.. Não é fácil.. (01, l. 270).

Com efeito, o número de trabalhadores da West Sea - Estaleiros Navais, Lda. era, à época da recolha de dados, bastante inferior ao dos ENVC aquando do encerramento da empresa o que pode sugerir volumes de trabalho algo díspares entre um e outro momento.

Sabendo que entre 2015 e 2017 foram entregues aos clientes pelo menos 4 navios novos e reparadas algumas dezenas, conforme se pode verificar no site oficial da empresa, os participantes continuam a sentir que

(...) aquilo está tudo morto.. Não é a mesma coisa. Tem lá guindastes que estão lá parados.. Não percebo que estão lá a fazer. Como é que conseguem lá ter uma empresa a explorar aquilo e a empresa não falir.. Essa é que não me sai da cabeça! (03, l. 110)

Este discurso sugere um claro sentimento de revolta e incompreensão quanto ao modelo de gestão em vigor e/ou modo de funcionamento da nova empresa de construção naval sediada no antigo espaço ocupado pelos ENVC.

As dimensões da vida: emprego e família

Eventualmente este sentimento de incompreensão está relacionado com o facto de os ENVC representarem para estes indivíduos muito mais do que um emprego. Como vimos, alguns dedicavam aos ENVC uma boa parte da sua semana e, frequentemente, os fins de semana. A dedicação e compromisso com as tarefas a desempenhar, com os sectores de trabalho e, em última análise, com a empresa mostrou-se evidente no domínio de análise anterior. Neste sentido, pretende-se agora analisar a capacidade dos ex-trabalhadores para conciliarem duas das grandes dimensões de vida: o trabalho e a família. No que diz respeito a este assunto, os discursos dos participantes são marcados por algumas diferenças, ainda que o factor geracional e o estatuto socioeconómico permitam, em parte, compreender os relatos efectuados. Isto é, alguns participantes evidenciaram uma clara capacidade de

articulação destas duas componentes, evidenciando capacidade de compartimentação entre ambos os contextos, sendo que outros referiram ter necessidade de dedicar uma parte significativa do seu tempo ao trabalho, em prejuízo do tempo dedicado à família.

De uma forma geral, os participantes mais jovens parecem ser capazes de conciliar “muito bem (o tempo para o trabalho e para a família) porque o trabalho tinha um horário fixo, era das 8h às 16h30 e depois dava para fazer tudo.” Considera que se articula tudo perfeitamente, entre “estar com os amigos, com a família e ter os meus hobbies.” (09, l. 19). Também outro dos entrevistados referiu que “depois do trabalho havia sempre tempo para fazer um bocadinho de tudo. (...) Para estar com a família, depois fazer um bocado de desporto...” (08, l. 18)

Ora, nestes discursos é evidente a valorização do tempo para a família e amigos, mas também para actividades desportivas e passatempos o que contrasta claramente com o comportamento dos entrevistados mais velhos. Estes, apesar de referirem que havia horários de entrada e saída ao serviço e que só era solicitadas horas extras quando era necessário finalizar alguma tarefa mais urgente, por vezes ofereciam-se “para fazer horas extra porque pagavam bem” e porque “aquele dinheirinho extra fazia falta! Às vezes lá vinha algum imprevisto na vida e era preciso!” (04, l. 12)

Possivelmente por terem crescido em famílias com poucos recursos económicos, “Quando eu casei, posso-lhe dizer que não tinha nada dentro das gavetas” (01, l. 63), estes trabalhadores entendem o trabalho como uma forma, ou a única forma, de singrar, pois “a vida não era fácil.” (01, l. 61). Este participante refere ter-se casado “um ano depois de trabalhar nos Estaleiros” pois entendeu ter “as condições, a estabilidade para casar” o que sugere que os ENVC tiveram um papel central na estruturação da sua vida adulta e, consequentemente, da sua família (01, l. 57).

O mesmo se observa em outros relatos, como por exemplo nos seguintes: “Como lhe disse a minha vida era trabalho-casa, casa-trabalho..” (04, l. 15)

(...) trabalhava, trabalhava e chegava a casa e a mulher estava à minha espera com os filhos. Ela compreendia. Eu trabalhava muito tempo e às vezes a mulher vinha até ao trabalho e perguntava por mim. Eu por vezes trabalhava de segunda a domingo. (...) Era tempo de muito trabalho, mas também era o sustento da família, tinha de trabalhar. (03, l. 23)

Apesar desta grande dedicação ao emprego nos ENVC, alguns dos participantes questionam-se hoje se terá valido a pena. Por passarem tantas horas no espaço dos estaleiros perderam a oportunidade de acompanhar o crescimento dos filhos e de estarem mais presentes ao longo do seu desenvolvimento, reconhecendo claramente a impossibilidade de conciliar melhor os tempos de vida. Sendo o único (ou o principal) sustento da família a sua preocupação central era a de garantir que nada faltava nas suas casas: “Só vinha a casa dormir! Praticamente nem a família via! Chegava a casa, jantar, via um bocado de televisão e cama! Era muito trabalho, era demais! Agora penso nisso e penso ‘para quê?’” (02, l. 88)

Muitas vezes era complicado conciliar. (...). Quando se é o único a trabalhar, há uma família para sustentar, há problemas que surgem sempre e claro que têm influência a nível da família e do trabalho. Muitas vezes não conseguia conciliar as duas coisas, ou trabalhava mais para ter rendimentos suficientes para viver com o mínimo ou passava tempo com a minha família. Naquela altura era muito diferente de agora. Tive de trabalhar muito para sustentar a minha família e desperdicei muito do meu tempo para ver os meus filhos crescerem. (02, l. 76)

Com efeito, estes últimos participantes, mais velhos e provenientes de meios socioeconómicos mais desfavorecidos, parecem apontar razões sobretudo relacionadas com aspectos financeiros e de gestão da vida familiar como justificação para o tempo dedicado ao trabalho.

Importa ainda referir que, no contexto de trabalho, as relações sociais/de amizade assumiam grande importância. Observa-se uma clara predominância da interação com os colegas de secção, ainda que seja evidente o bom relacionamento entre os vários profissionais de toda a empresa. Os participantes referem que tentavam “sempre dar-se bem com toda a gente.” (02, l. 96), isto é, “conviviam mais com os colegas, mas tentavam dar-se com toda a gente.” (03, l. 32)

Falava para a toda a gente! Na hora de almoço ou naquele bocadinho depois.. nós dávamo-nos todos bem! Havia um ou outro que pronto.. já se sabe como

é, não é? Mas pronto, aquilo era tudo malta boa e dava-se tudo bem! (04, l. 29)

É evidente nos seus discursos um bom relacionamento entre trabalhadores, até porque estavam “8h por dia lá dentro, muitas vezes aos fins de semana também..” (02, l. 88) e sobretudo uma maior proximidade entre colegas da mesma secção: “mais com os meus colegas que trabalhavam sempre do meu lado” (02, l. 86). Apesar das oscilações na equipa, “havia ali um núcleo duro (...). Era com esses que eu me dava melhor, pronto.” (04, l. 21), sendo que “aquela amizade e aquela interajuda, era com os colegas de serviço”. (08, l. 30)

Ainda assim, consideram que “em vários sectores tinha(m) sempre um amigo” (05, l. 46).

O contributo dos ENVC para o indivíduo e para a comunidade

Neste ponto procura-se analisar as percepções dos ex-trabalhadores relativamente ao contributo dos ENVC para o seu desenvolvimento pessoal e profissional. De forma unânime os participantes referem que esta entidade lhes proporcionou uma oportunidade de carreira rara, sobretudo no contexto da cidade de Viana do Castelo nas décadas de 70/80, marcada pelas boas condições profissionais e perspectivas de evolução de carreira e que, em termos pessoais, contribuiu significativamente para o seu crescimento individual.

Em termos de desenvolvimento pessoal, os participantes destacam particularmente a riqueza das relações sociais na medida em que se geraram “ali amizades” (06, l. 36), bem como a reunião de condições para fazer face aos novos papéis assumidos no contexto familiar. Um dos participantes refere:

Casei, tive filhas e pronto, acho que estava... em relação à família um empregado aqui dos estaleiros acho que estava (...) muito bem. Porque estava perto da família, tinha tempo para a família. Pronto, ao início tínhamos tempo para a família, tínhamos horários bons. (10, l. 108)

Na mesma linha, um outro participante diz ter casado “um ano depois de trabalhar nos Estaleiros, achei que já tinha mais as menos as condições, a estabilidade para me casar” (01, l. 7)

Um dos relatos evidencia claramente a percepção de que os ENVC contribuíram largamente para o crescimento e afirmação pessoal:

(Os ENVC tiveram) muita importância. Lá fiz-me um homem, lá conheci vários aspectos ligados, ligados com a minha vida pessoal e profissional, cresci enquanto homem, enquanto profissional e dei um bocadinho, dei um bocadinho de ênfase também ao meu trabalho e da maneira como evolui nele. (09, l. 28)

Da mesma forma, reconhece-se que o trabalho nos ENVC “era um foco, era um foco para o futuro. Sabia que o emprego estava garantido, não era?” (01, l. 246). Com efeito, para além da noção de estabilidade profissional, os ENVC potenciavam também perspectivas de evolução de carreira:

Ora bem, os ENVC para a minha vida tiveram muita influência até porque desde sempre para lá fui trabalhar e lá comecei pronto, a minha vida profissional. Fui evoluindo ao longo dos anos a nível de carreira, porque era uma empresa que dava evolução de carreira e pronto, formei-me lá a nível de formação profissional e extraprofissional, pois foi lá que eu me formei, não é? Tenho muito a agradecer à empresa. (08, l. 33)

Este sentimento de gratidão está igualmente presente noutros extratos que, para além de evidenciarem um genuíno reconhecimento, demonstram que o vínculo profissional com esta empresa representou uma oportunidade de quebrar com os ciclos de pobreza das famílias de origem. Mais concretamente, um dos participantes reconhece que “(...) aquilo que sou hoje foi graças aos estaleiros. Agora tenho uma profissão, tenho uma arte”. (07, l. 31) e outro ainda que refere que os ENVC tiveram muita importância para a sua vida:

Sem dúvida nenhuma! Foi ali que me tornei no homem que sou hoje! Quando era miúdo ajudava o meu pai e a minha mãe no campo e aquela ia ser a minha vida se não fosse pelos estaleiros! Não era mau, não é isso que estou a dizer,

que os meus pais também fizeram vida e criaram-nos a todos! Mas não tinha as oportunidades que tive, nem podia ter dado a vida que fui dando à minha mulher e às miúdas. Isso não.. (04, l. 29)

Este ideário de oportunidade e melhoria das condições de vida, aliado às condições e ambiente de trabalho analisados anteriormente leva a que os participantes destaquem expressões positivas acerca dos ENVC. De entre elas, salientam-se as seguintes: “Olhe, eu metia a palavra ‘Solidariedade’” (01, l. 84); “(...) Gente solidária, gente amiga” (01, l. 91); “Era tudo uma família (01, l. 236); “(...) Era um convívio, era uma família!” (02, l. 104); “Muito apoio” (03, l. 35); “Trabalho e amizades. Apesar de ter trabalhado muito, fiz muitos amigos com os quais ainda hoje falo e convivo” (04, l. 45); “Olha, foi um tempo bom.” (06, l. 39); “Aprendizagem e objectivos” (07, l. 37); “Uma empresa enorme” (08, l. 40); “Aprendizagem e realização” (09, l. 39) e “Estabilidade, sem dúvida... Estabilidade e pronto, e quando vem a estabilidade.. as pessoas agarram-se ao trabalho, trabalham com prazer não é.” (10, l. 111)

Em acréscimo a este conjunto de percepções positivas associadas às oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, os participantes evidenciam claramente uma noção de prejuízo relativamente ao impacto do encerramento da empresa para a cidade de Viana do Castelo. Duas áreas em particular são frequentemente assinaladas, nomeadamente os danos para o comércio e para o emprego local e a perda de poder de compra das famílias.

Os participantes referem que “a cidade perdeu muito (...). Nota-se bem o movimento que havia antes e o movimento agora.. é menor!” (02, l. 58). Um dos participantes refere inclusivamente que a cidade:

(...) ficou mais pobre no sentido em que nós antigamente éramos 600 operários a trabalhar e todos a viver aqui, era toda a gente aqui na cidade, estávamos a ajudar, a contribuir para a economia aqui da região, agora imagine o que são 600 pessoas, que é o que tem lá dentro, a ajudar a economia da cidade, não é a mesma coisa, e isso reflete-se está a ver? Até as compras, não é? Toda a gente ia aquela padaria (...). (01, l. 263)

Além disso, os ENVC “gerava(m) muito emprego” (06, l. 35), quer através dos trabalhadores directos que laboravam diariamente na empresa, quer através de empresas

subcontratadas ou ainda com o número de pequenos negócios que iam surgindo nas imediações para dar resposta às necessidades e à procura destes indivíduos. Tal é bastante claro no discurso dos participantes, sendo que um refere:

A cidade sempre viveu muito dos estaleiros navais porque havia muita gente que dependia dos estaleiros navais. Muitas empresas, nomeadamente o comércio, também dependiam muito dos estaleiros navais, empresas à volta que eram empresas, digamos que microempresas, que também geravam muito trabalho graças aos estaleiros navais. Realmente dinamizava muito a economia em Viana do Castelo. (09, l. 32)

Outro dos indivíduos entrevistados considera também que:

Houve um grande impacto porque (...) tinha fases que vinham autocarros de trabalhadores espanhóis daqui de Vigo. Aquilo era uma enchente, aqui para os restaurantes, para os cafés aqui da Ribeira, para as pensões aqui da ribeira, aquilo era um mar de gente. Ao meio dia, ao final da tarde, viam-se aqui os restaurantes, tanto é que se abriram muitos restaurantes e agora estão um bocado sem ninguém, não é? (10, l. 79)

Salienta-se ainda o impacto económico para os próprios ex-trabalhadores e para as suas famílias atendendo à diminuição de rendimentos:

(...) mesmo para os Vianenses daqui, foi, notou-se imenso. Acho que as famílias que tinham aqui trabalhadores dos estaleiros estavam, acho que monetariamente, estavam bem. E hoje em dia, hoje em dia acho que não estão tão bem como estavam nessa altura. Porque agora os ordenados são baixos.. tudo, está tudo diferente, não é? Tiraram-nos essas coisas todas. (10, l. 98)

Está também muito presente no discurso dos participantes a ideia de perda e nostalgia relativamente à anterior dinâmica da cidade: “Mas Viana morreu, Viana nunca mais era o que era antes. Havia mais alegria, havia mais trabalho. os Estaleiros davam vida a Viana.” (03, l. 57)

Os estaleiros enchiam aquela zona da praia norte de gente e de negócios! Era ver os cafés sempre cheios, e os restaurantes.. agora não, está sempre tudo vazio, é uma tristeza.. E mesmo na cidade se via mais movimento, que nós éramos muitos e começamos a arranjar as nossas casinhas ali por perto.. Também havia muita gente das freguesias aqui à beira que também vinham todos os dias, alguns traziam os filhos para estudar aqui nas escolas.. Era um movimento diferente, pronto.. A cidade morreu um bocado.. Era uma alegria quando se viam os barcos sempre a chegar e a sair prontinhos, agora não se vê nada.. é mesmo uma tristeza, mas pronto.. (04, l. 35)

Em síntese, a promessa inicial dos ENVC de melhores condições de vida parece não ter sido defraudada. Tendo integrado a empresa ainda muito jovens foram desenvolvendo um sentido de compromisso e brio profissional. As tarefas eram exigentes e os dias de trabalho muito longos, penalizando por vezes o tempo disponível para a família, mas o ambiente de trabalho era marcado pelo companheirismo e entreajuda. Este cenário parece ter dado lugar a situações de insegurança e piores condições de trabalho, pelo que a promessa *quebrada* por fontes externas suscita ainda sentimentos de revolta e incompreensão.

Apesar de tudo, resta uma palavra de gratidão aos ENVC pelos Homens e profissionais que formou e pela dinâmica que trouxe à cidade de Viana do Castelo.

3.2.3. A experiência de desemprego involuntário

Assim, atendendo às considerações dos ex-trabalhadores dos ENVC face a esta empresa e ao seu contributo para o desenvolvimento individual e comunitário importa agora analisar e reflectir sobre a experiência de desemprego, sob o ponto de vista dos trabalhadores.

Neste sentido, apresentam-se seguidamente algumas considerações sobre a experiência dos ex-trabalhadores dos ENVC, desde o momento em que foi recebida a notícia da privatização da empresa e do consequente despedimento de todos os seus colaboradores

até ao momento actual (momento da recolha de dados), com particular ênfase para os sentimentos associados, rotinas e modo de ocupação do tempo, estratégias de *coping* e alterações em termos das dinâmicas de vida. Analisam-se ainda as representações individuais do “estar desempregado”, onde – como veremos de seguida – são evidentes as diferenças em função do factor etário.

De salientar que os aspectos que integram este domínio de análise procuram revelar a perspectiva dos indivíduos – antes e após a perda de emprego – posicionando-o num *continuum*.

O período entre o desemprego anunciado e a cessação do contrato de trabalho

A presente dimensão de análise permite aceder ao modo como os ex-trabalhadores experienciaram o período de maior incerteza quanto à perda de emprego, ou seja, o período entre o momento em que tiveram conhecimento de que os ENVC iriam encerrar e o momento em que foram despedidos/cessado o contrato de trabalho. O relato das memórias deste período evidencia claramente a preocupação e incerteza face ao futuro, bem como sensações de mal-estar e inutilidade decorrentes da ausência de uma rotina de trabalho estabelecida.

Com efeito, nos anos que antecederam o encerramento dos ENVC registou-se uma diminuição significativa do número de encomendas de navios pelo que o volume de trabalho foi drasticamente reduzido. Os participantes referem que nesta fase “(...) era mesmo monótono, era sempre nada para fazer, era todos os dias a mesma coisa” (06, l. 55), sendo que “(...) nos três últimos anos não se trabalhou, pelo menos eu não trabalhei. Eu ainda conseguia, de manhã fazia qualquer coisa, depois almoçava e da parte da tarde fazia duas horas no computador. E era assim o meu dia-a-dia.” (02, l. 11)

Apesar de este trabalhador ter conseguido criar uma rotina alternativa que desse sentido aos dias de trabalho passados nos ENVC, outros não foram capazes de o fazer. Observa-se nos seus relatos um sentimento de vazio, de ausência de propósito: “Não tínhamos que fazer! Passar 8 horas lá dentro, era um martírio! Não era.. não era fácil. A gente vai trabalhar, entretém-se ... e ali não, era só.. são 9 e meia e valha-me Deus” (01, l. 144). O mesmo participante refere que estar nos ENVC nesta fase

(...) era um trauma! Tivemos... os últimos meses posso dizer-lhe que nós não fazíamos (...) nada. Os Estaleiros não receberam mais trabalho, nós caminhávamos, vagueávamos! Fazíamos uma curva, para aí quê? A rondar os estaleiros, dava para aí meia hora ou mais, a dar uma curva grande. E a conversa era sempre a mesma: o desemprego, o que vai acontecer, como vai ser, como não vai ser... Íamos de manhãzinha, quando chegávamos lá; quando estava a chover agasalhávamo-nos; pusemos uma televisão (...) na nossa sala, nos balneários. Víamos as notícias, víamos a Fátima Lopes (risos), e depois quando o tempo ficava melhor, assim às nove e tal, íamos dar uma voltinha. Era o ritual. E à tardinha fazíamos a mesma coisa. (01, l. 131)

A necessidade de estar no local de trabalho sem ter efectivamente tarefas para executar foi sentida como “um massacre. Foi um massacre psicológico. Foi mesmo assim que eles fizeram connosco, com os trabalhadores. Um ataque psicológico, foi até esgotar mesmo, até à exaustão. Foi mesmo isso. Foi uma tortura psicológica digamos assim. Vencidos pelo cansaço.” (08, l. 51) De facto, este período entre o desemprego anunciado e a cessação do contrato de trabalho foi uma fase muito difícil para os ex-trabalhadores dos ENVC, quer pela ausência de propósito, pela incerteza quanto ao futuro, pelo esforço inglório com lutas e manifestações ou pelo cansaço acumulado. Nas suas palavras, “foram tempos complicados porque já se sabia do encerramento da empresa e tudo era novo para nós” (09, l. 46). Apesar de tentarem “lutar pelos (seus) direitos” (03, l. 76), “a indefinição do que é que (...) ia acontecer e o que é que não ia...” (06, l. 57), a “ansiedade, incertezas...” (06, l. 59) e a “(...) tortura de começarem a dizer ‘os estaleiros vão fechar’”, (02, l. 64) conduziu a um sentimento de “demasiada pressão” (02, l. 65) e cansaço (“começamos a, como é que hei-de dizer.... a saturar uns dos outros quase”; 06, l. 59), pelo que “os (...) últimos tempos a trabalhar nos estaleiros foram os mais complicados.” (02, l. 66). “Foram tempos de muitos pensamentos, pensamentos maus.” (04, l. 58)

A experiência de desemprego involuntário

Este período de incerteza terminou com o comunicado oficial de que os ENVC iam ser efectivamente privatizados e que todos os trabalhadores iriam perder o emprego. Tal como já foi referido, a maioria dos inquiridos (77%) aceitou as condições propostas pela empresa e o contrato foi cessado por mútuo acordo, no entanto, a gestão da notícia e a reorganização das suas vidas face à nova condição, a de desempregado, não foi também ela nada fácil. No discurso dos participantes sobressaem recordações de sentimentos de carácter negativo, nomeadamente de tristeza, receio e preocupação relativamente ao futuro, frustração, ansiedade, revolta e desamparo.

Face aos esforços empreendidos para evitar este desfecho, como sendo as manifestações na cidade de Viana do Castelo e em Lisboa, junto à Assembleia da República ou as diversas solicitações de audiências com o Governo vigente, os sentimentos dominantes entre os ex-trabalhadores dos ENVC eram essencialmente de “frustração” porque se iniciaram “tantas lutas e tantas (...) e afinal não adiantou de nada, que acabamos por ser vendidos..” (06, l. 47) e de revolta: “Senti uma revolta enorme, uma revolta no meu coração. Senti-me muito mal. Foram muitos anos a trabalhar nos estaleiros e depois saber assim que ia ser despedido, foi um choque para mim.” (03, l. 39)

Estes sentimentos são o reflexo da situação em que os indivíduos se encontraram, isto é, o encerramento da empresa – apesar de anunciado – parecia uma realidade distante e com reduzida probabilidade de se materializar, pelo que a notícia veio desestabilizar a sua realidade, de uma forma absolutamente sem precedentes. Nas suas palavras:

Nós já ouvíamos que os estaleiros iam fechar há já algum tempo, e não pense que estava preparado para ouvir isso, pelo contrário, achava que eram rumores e que ao ver o trabalho que tínhamos que aquilo não iria realmente fechar, pois eram muitos trabalhadores, eram muitas famílias que dependiam daquele trabalho e então quando caí na realidade senti-me perdido. Pensei logo na minha família como é que os ia sustentar, pensei logo que dali para a frente viriam tempos difíceis e pensei logo que tinha de arranjar outro emprego. (04, l. 49)

Esta situação teve consequências directas não só no momento presente das suas vidas, mas também no futuro, pois este não era, claramente, um cenário esperado. Os seus projectos de vida consistiam em manter esta actividade profissional até à idade da reforma, tal como outras gerações o fizeram antes deles:

(...) sinto-me revoltado porque eu nunca perspectivei isto. Eu perspectivei trabalhar até aos 65 anos e depois ter uma reforma como os outros têm, sossegado, está a ver? E dizer assim, 'oh pah cumpri o meu dever' e de repente isso foi corte com uma tesoura, cortaram-me os pés, disseram-me XX aqui não trabalhas mais, acabou, assina aqui o documento. É duro! (01, l. 234)

Os trabalhadores sentiram-se sem rumo, perdidos, “escorraçados dali. No fundo fiquei desamparado. Ficou aquela gente toda desamparada. Não sabia o que fazer” (03, l. 73) e profundamente tristes: “Como é que eu hei-de dizer... Foi... É como se alguém morresse. Foi como se alguém morresse. (...) Uma morte de uma pessoa querida, pronto. Foi quase isso, foi quase isso.” (07, l. 50)

Os sentimentos de tristeza, incerteza, angústia e pânico marcam profundamente o discurso dos participantes quando se referem ao momento em que receberam a notícia: “Senti-me muito triste. Muito triste.” (05, l. 73); “O meu pensamento foi um pouco de tristeza e ao mesmo tempo de pânico.” (08, l. 48); “Tristeza. Tristeza e muita incerteza, foram momentos de alguma angústia e que nos levou na altura a pensar e repensar muito bem qual seria o nosso futuro.” (09, l. 46); “Senti uma tristeza, senti uma tristeza mesmo. Senti. Vi mesmo que aquilo realmente ia fechar e senti, senti tristeza. Foi uma grande pena.” (10, l. 147); “Mas eu, quando foi a notícia de que vínhamos embora, acho que foi uma experiência do que é o desemprego. Está a ver? O impacto! Foi negativo, não é?” (01, l. 100).

Também nos discursos seguintes se observam os mesmos sentimentos e preocupações: “O que é que ia ser de nós. ‘Vou ter que emigrar’, foi a primeira coisa que senti foi isso, vou ter que emigrar. Que era a última coisa que eu queria. Foi o pensamento logo, foi esse, mais nada.” (07, l. 42); “O facto de a gente começar a pensar o que é que ia acontecer no futuro. O medo começou a instalar-se um bocadinho, porque havia a incerteza.” (08, l. 48); “Foi mau. Foi mau, porque fiquei com medo de não conseguir outro

trabalho. E sabes que isso de ter contas para pagar é sempre a mesma coisa.” (06, l. 81); “A incerteza, mais uma vez volto a referir a incerteza como o sentimento que mais adjetivava o momento e esses tempos foram muito angustiantes.” (09, l. 51)

Actualmente (no momento da recolha de dados), alguns não têm ainda “capacidade nenhuma para aceitar a situação” (03, l. 42) pois se lembram “todos os dias dos Estaleiros” (01, l. 112) e pensam “será que vou (ter) uma velhice a sonhar com a porcaria do estaleiro? Saí do estaleiro, já não estou lá.. mas ainda não aceitei bem” (01, l. 191)

Outros participantes referiram sentir-se aliviados por ter terminado aquele período de incerteza e indefinição face ao futuro, “Ui, senti-me aliviado” (06, l. 45), ou entenderem que, para alguns colegas, o despedimento colectivo e a indemnização recebida pelo encerramento da entidade foi algo positivo:

(...) Repara, há aqui colegas meus com mais idade que eu.. Na altura a reforma era aos 65 anos.. Houve colegas meus (...) que com a idade que tinham, a indemnização que receberam.. Aquilo foi o euromilhões.. Ganharam o euromilhões! Está a perceber? É verdade! (02, l. 48)

Este extrato reflecte o entendimento de que os trabalhadores mais velhos – precisamente pela sua idade – experienciam desvantagens acrescidas face ao mercado de trabalho. Dito de outro modo, atendendo ao facto de que muitos dos ex-trabalhadores dos ENVC tinha à época do encerramento da empresa mais de 55 anos de idade (41,7% dos 115 participantes desta investigação), considera-se que a possibilidade de reforma antecipada ou a capacidade de gerir o tempo até à reforma com o rendimento decorrente da indemnização recebida é uma mais-valia pois as suas perspectivas de regresso ao mercado de trabalho são muito baixas. Assim, os participantes consideram que “se não arranjar trabalho, uma pessoa tem que se reformar e tem que pensar noutras coisas” (05, l. 218) até porque “(uma) pessoa com mais idade talvez já esteja mais descansada e tenha já outra visão sobre (...) o seu futuro” na medida em que “praticamente só vai pensar na idade ou o momento de chegar à reforma” (09, l. 64). Isto é, “uma pessoa com mais idade está perto da reforma, ou seja, está no desemprego, goza o desemprego e depois procura alternativas. (...) Reforma-se”. (08, l. 74)

Com efeito, os discursos dos participantes - sobretudo mais velhos - evidenciam uma particular preocupação com o futuro. Um dos participantes refere que eram “todos mais velhos no (seu) sector..” (02, l. 24) e que ao longo destes dias nos ENVC “conversávamos muito e pensávamos... os mais novos pensavam fazer outras coisas, os mais velhos era.. ‘sou novo para me reformar, sou velho para trabalhar... vou ver se aguento aqui mais uns três ou quatro aninhos’..” (02, l. 17) pois “(...) tenho X anos de um lado, mais três anos de desemprego, mais X anos ... vai ter à reforma. Era assim que eu, que o pessoal da minha idade pensávamos assim. (01, l. 106)

De facto, “muita gente já não era nova e pensavam muito no que havia de ser, no que havia de vir..” (02, l. 22) pois sentiam que, com a sua idade e nível de especialização, não seria fácil reingressar no mercado de trabalho. As preocupações com as perspectivas de reingresso no mercado de trabalho são evidentes, pelo que se depreende que a fase da vida activa em que foi vivido o momento da perda de emprego parece ter uma influência significativa nas representações individuais desta experiência. Nas suas palavras:

É diferente porque aos mais velhos é difícil voltar a trabalhar, porque com 52 anos, 53, 54, 50, 48 daí para baixo, ficar desempregado é perigoso, porque já não se arranja trabalho, já não se tem lugar no mercado de trabalho. É velho para trabalhar e novo para reformar! É o mal disto.. (03, l. 78)

(...) Acha que alguém com 40 anos, 50 anos, agora consegue arranjar trabalho? Não, os mais velhos se ficarem desempregados com essa idade nunca mais arranjam emprego fixo, ou muito raramente. Arranjam trabalhinhos e se conseguirem! É triste, mas é a realidade em que vivemos, em que já se vive e em que poderá continuar a viver cada vez mais. (04, l. 77)

No entender dos participantes, os mais velhos experienciam dificuldades acrescidas em termos da procura de emprego, sobretudo em termos da discriminação sentida por parte dos potenciais empregadores e dos rendimentos a auferir ao *reiniciar* a carreira numa nova entidade empregadora. Estas considerações são visíveis nos extratos seguintes: “Claro que agora uma pessoa quer pedir trabalho, um emprego, já não aceitam aquelas pessoas já

de idade. Querem pessoas mais jovens” (05, l. 118); “A idade já é preocupante, que depois até mesmo para arranjarmos trabalho, ninguém nos dá. Ninguém nos dá trabalho. Mandar currículos para fábricas e tudo e diziam-me ‘ai, já tem 45 anos’, já... era difícil” (10, l. 223); “(...) são duas coisas, é a idade, os 50 e tal anos que pesam, (e o emprego) mal pago nas mesmas situações que iam antigamente (...) porque se vai trabalhar a ganhar 600 e ganhava 1000. (...) Portanto faz muita diferença.” (01, l. 177)

Salientam, no entanto, que esta visão do mercado face aos trabalhadores mais velhos não faz sentido pois “quando (os patrões) dizem ‘ai porque tem 45 anos já não queremos’(...) esquecem-se que essa pessoa tem muita experiência e é uma pessoa que está ali a sério todos os dias, não é? Não falta.” (10, l. 238). Isto é, entende-se que a idade é, não um entrave ou limitação, mas uma mais-valia para o potencial empregador pois os trabalhadores mais velhos têm, no entender do participante, mais experiência profissional e um maior sentido de compromisso para com a entidade.

Salienta-se ainda o facto de que, no caso dos trabalhadores mais velhos, estes são frequentemente o principal, ou único, sustento da família pelo que, a perda de emprego, tem implicações também ao nível familiar: “(...) uma pessoa já da minha idade com filhos e tudo já tem outra maneira de encarar. Por exemplo, não tenho que pensar só em mim também tenho que pensar no resto da família.” (07, l. 80)

Relativamente aos ex-trabalhadores mais jovens, os participantes sugerem que estes enfrentaram também diversos desafios, desta vez relacionados com a incerteza face ao futuro – representada na precariedade associada aos novos contratos de trabalho, na (in)capacidade de fazer face às responsabilidades assumidas ou na necessidade de emigrar. Um dos indivíduos entrevistados refere que “se tivesse 20 anos se calhar já tinha ido embora!” (01, l. 175) colocando em destaque a necessidade de sair do país em procura de melhores condições de vida e de trabalho. Esta opção é, possivelmente, potenciada pelo facto de em Portugal ser “(...) sempre uma incerteza. É o tal trabalho precário que se fala. Hoje é aqui, amanhã é acolá e pronto, é um bocado nessa base.” (08, l. 81)

Esta instabilidade tem um impacto agravado no caso dos mais jovens:

(...) porque, quando uma pessoa é mais nova, tem um caminho, um percurso longo ainda a correr, ou seja, há muitas dificuldades a ultrapassar, muitas

barreiras e daí se torna (...) tudo muito incerto o que leva a criar alguma ansiedade relativamente ao futuro. (09, l. 61)

“O (indivíduo) mais jovem vai ter que procurar trabalho, obrigatoriamente, para continuar. Enquanto que um menos jovem às vezes tem outras hipóteses.” (06, l. 85), isto é, “um jovem ainda tem muito pela frente, ainda tem muito que trabalhar, que contribuir e assusta. Assusta porque não sabe se vai conseguir trabalho antes de acabar o desemprego, e acabando o desemprego tem que se agarrar seja ao que for.” (08, l. 76) Dito de outro modo, os participantes consideram que, no caso dos mais jovens, há uma necessidade acrescida de regressar ao mercado de trabalho (porque estão a iniciar o seu percurso profissional e, em alguns casos, a sua vida adulta) e, simultaneamente uma noção de risco maior uma vez que a incerteza face ao futuro é inevitável e difícil de gerir.

Destaca-se a este propósito uma referência a um dos ex-trabalhadores mais jovens que, devido à perda de emprego, diz ter pensado suicidar-se: “Agora, para os jovens foi pior! Olha, um deles diz que pensou em se suicidar, estás a ver?” (02, l. 39)

Deste modo, a noção de que os mais jovens têm, por força maior, de encontrar um novo emprego para fazer face às responsabilidades assumidas antes da perda de emprego é certamente uma fonte de *stress*. A mudança repentina, e inesperada, das condições de vida é percebida como um evento *stressante* pois “há pessoas que têm casas para pagar, que têm carros para pagar e depois... sabe como é, ficam desgraçados. Chega a um ponto que uma pessoa... Eu, se fosse comigo, (...) não sei o que fazia!” (02, l. 43)

Estas dificuldades são, de uma forma geral, corroboradas com os resultados da análise quantitativa, na medida em que as principais dificuldades identificadas, através dos dados recolhidos com o inquérito por questionário, pelos ex-trabalhadores dos ENVC se relacionam com os problemas emocionais (59,1%), dificuldades de reintegração no mercado de trabalho (56,5%), ocupação do tempo (44,3%), dificuldades económicas (42,6%), dificuldade na relação com os mecanismos públicos de apoio (28,7%) e problemas de saúde (24,3%; Tabela 10).

Tabela 10. Dificuldades sentidas pelos participantes em função da idade no momento da perda de emprego (χ^2)

	Ex-trabalhadores mais jovens (26-54 anos) n = 67		Ex-trabalhadores mais velhos (55-67 anos) n = 48		Total dos participantes N = 115		χ^2
Características	n	%	n	%	n	%	
Dificuldades sentidas com o desemprego							
Ocupação do tempo	35	52,2	16	33,3	51	44,3	4,050*
Dificuldades económicas	27	40,3	22	45,8	49	42,6	,350
Problemas conjugais	10	14,9	1	2,1	11	9,6	5,332* ^{a)}
Conflitos com outros familiares ou amigos	12	17,9	3	6,3	15	13,0	3,352 +
Problemas emocionais	38	56,7	30	62,5	68	59,1	,387
Problemas de saúde	16	23,9	12	25,0	28	24,3	,019
Hábitos de consumo de álcool e/ou tabaco intensificados	12	17,9	4	8,3	16	13,9	2,142
Relação com os mecanismos públicos de apoio (ex., CE)	21	31,3	12	25,0	33	28,7	,550
Dificuldades de reintegração no mercado de trabalho	30	44,8	35	72,9	65	56,5	9,011**
Outras	--	--	4	8,3	4	3,5	

† p<0,10; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001; ^{a)} Teste de Fisher

Especificamente no caso dos trabalhadores mais velhos (com 55 ou mais anos no momento da perda de emprego) as dificuldades de reintegração no mercado de trabalho afectam 72,9% dos participantes e os problemas emocionais 62,5%, sendo que os trabalhadores mais jovens assinalam como principais dificuldades os problemas emocionais (56,7%) e a ocupação do tempo (52,2%). Com recurso ao teste do qui-quadrado, observa-se uma associação significativa entre a idade dos ex-trabalhadores dos ENVC e a dificuldade de reingresso no mercado de trabalho, $\chi^2(1) = 9,011$, $p = ,003$, de moderada intensidade (V de Cramer = ,280) sugerindo que este é um factor com influência na forma como se experiencia esta situação.

Neste sentido, procura-se seguidamente analisar as representações individuais do estar desempregado e, muito particularmente, o sentido que cada um deu à condição de desempregado.

Representações do 'estar desempregado'

Tendo sido a primeira experiência de desemprego para mais de três quartos da amostra, o presente tópico procura ainda analisar a experiência de desemprego dos ex-trabalhadores dos ENVC sob o seu ponto de vista.

Apresentam-se, assim, múltiplas faces desta experiência, ainda que se destaque claramente um ideário negativo no discurso dos participantes. Se alguns tiveram a capacidade de se *reinventar* do ponto de vista profissional, a grande maioria apresentou graves dificuldades – quer em termos profissionais, quer em termos pessoais. Para os participantes, estar desempregado conduziu a situações e sentimentos de discriminação, desprestígio, mal-estar e inutilidade. Para além da dificuldade em gerir os mecanismos de procura activa de emprego e da sensação de humilhação inerente, parece que a expressão “futuro hipotecado” representa largamente a visão dos participantes.

Das entrevistas realizadas, apenas um dos participantes referiu ter tomado esta experiência como uma oportunidade ao ter sido capaz de “abraçar novos desafios, nomeadamente voltar a estudar” (09, l. 58), no entanto, ao receber a notícia sentiu que o seu futuro estava a ser colocado em causa uma vez que perdeu “um trabalho (...) que achava que iria ser para muitos anos.” (09, l. 56)

Os restantes participantes manifestaram claramente sentimentos de “um certo desprestígio, uma desvalorização. (...) Senti alguma discriminação, nomeadamente no tratamento inclusive junto dos assistentes operacionais do centro de emprego” (09, l. 80) o que parece sugerir que nem os profissionais das entidades formais de apoio aos desempregados estão preparados para lidar com a situação de desemprego. Esta realidade é particularmente preocupante pois o sentimento de incompreensão acompanhou os ex-trabalhadores ao longo desta experiência, não só por parte dos profissionais cuja função é apoiar o regresso dos indivíduos ao mercado de trabalho nas melhores condições possíveis, como por parte da sociedade – inferindo-se assim um agravamento das condições *stressantes* associadas por si só ao desemprego. Este sentimento de incompreensão é observável nos seguintes extratos: “Era mais um malandro... Era o que sentia que as pessoas pensavam quando olhavam para mim” (03, l. 71); “(...) Não gosto de estar desempregado e as pessoas olhavam um bocado de canto por uma pessoa estar desempregada” (07, l. 66);

“Acho que aí houve umas situações em que me senti um bocado mal, (...) as pessoas são às vezes um bocado más, não compreendem. Quer dizer, não passam e esquecem-se que um dia mais tarde podem ser elas, não é?” (10, l. 303) e “Acho (...) que nos sentimos mal na sociedade.” (10, l. 311)

Apesar de actualmente esta medida já não estar actualmente em vigor, em 2016, aquando da recolha de dados, os indivíduos desempregados necessitavam reunir evidências de procura activa de emprego e apresentarem-se regularmente nas Juntas de Freguesia da zona de residência. Como se pode observar nos extratos abaixo, estas medidas eram tidas largamente como uma fonte de humilhação: “Uma humilhação! Porque não é fácil ficar desempregado! Ter que andar na Junta de Freguesia e depois a andar a pedir os carimbos.. E uma pessoa com 50 e tal anos nesta situação..” (03, l. 68); “Por exemplo, a nível dos carimbos e tudo, notei que as pessoas, que lhes custava. Parece que estavam a fazer um favor.” (07, l. 69); “É, eu, quer dizer, discriminado. (...) Discriminado eu sentia-me era da maneira, no que me obrigavam a fazer, que tinha que procurar uns carimbos.” (10, l. 298)

Os participantes referem ainda:

Os carimbos foi sempre uma humilhação, foi sempre uma humilhação. Você vai aos carimbos, vai pedir um carimbo e as pessoas recebem quase com pedras na mão está a perceber? É um favor... E muitas vezes não mo deram: ‘Eu dou-lhe o carimbo se quero! Se não quero não lhe dou..’ Às vezes por educação ficava ali a receber o carimbo, que a minha vontade era virar as costas, era virar, mas era uma humilhação. Os carimbos, ir à Junta de freguesia.. Não dão papelinho nenhum e ir à junta de freguesia.... não tem lá ninguém. (01, l. 158)

A única coisa que se percebe é que tem que se andar à procura de trabalho e depois tem que carimbar os impressos para fazer prova nas Juntas. (...) Tenho conhecimento de colegas que andavam aos carimbos, não é? E as pessoas viam-nos como pessoas malandras. (08, l. 111)

Estas situações foram acompanhadas por uma sensação de impotência e incapacidade para continuar a conduzir a vida na sequência do que eram os projectos de

vida de cada um, pois sente-se “(...) uma paralisação total, está a ver? É uma paralisação, até os objetivos na vida ficam diferentes, são totalmente diferentes (...) está a ver? Qualquer coisa, coloca-se logo um travão, está a ver? Quando trabalhava não.” (01, l. 188)

Por conseguinte, os indivíduos sentem-se inúteis, “um vegetal. Encostado, (...) já não serve para nada!” (10, l. 320). A perda de emprego “foi uma das piores coisas que (...) podia ter acontecido” (04, l. 94) pois “(...) uma pessoa está habituada a trabalhar ao longo dos anos e a primeira vez que se sente desempregado, sente-se um pouco inútil” (08, l. 64)

Nas palavras dos participantes: “Eu acho que o estar desempregado (...) é péssimo. Eu acho que uma pessoa normal, ninguém gosta de estar desempregado”. (10, l. 287) pois “uma pessoa que está habituada a trabalhar e a ter um trabalho, gosta de trabalhar e não gosta de estar parada. Estar no desemprego não é benéfico”. (08, l. 66).

Além disso, as alterações nas rotinas de vida diária parecem ter levado a situações de consumo excessivo de álcool, pelo menos por parte de um dos participantes: “Digo-lhe que por vezes bebia porque não me sentia bem. Aqueles tempos em que um homem sabe que nada lhe corre bem. Foi uma fase complicada (...)” (04, l. 98) Esta situação decorreu do facto de este indivíduo não ter conseguido regressar ao mercado de trabalho, pelo que a família teve que se reorganizar para fazer face às exigências do dia-a-dia – a esposa iniciou uma actividade profissional e o entrevistado viu o seu sentimento de inutilidade agravado (eventualmente porque sempre assumiu a responsabilidade de sustentar a família e a partir daquele momento não o estava a conseguir fazer).

(...) Quando comecei realmente a perceber que tinha ficado sem trabalho, era muito tempo em casa, e comecei a sentir-me inútil, ver que até a minha mulher teve de deixar a educação dos nossos filhos para ir trabalhar, para pagar contas, e eu a tentar arranjar trabalho e não conseguia, ficava em casa. (04, l. 94)

De facto, o “estar desempregado” foi sentido pelos ex-trabalhadores dos ENVC com grande sofrimento. Para além das circunstâncias particulares que levaram à perda de emprego, a dificuldade em regressar ao mercado de trabalho e as exigências associadas ao papel social de ‘marido e pai de família’ parecem ter conduzido a um agravamento das dificuldades sentidas.

Com a nova condição de desempregado foi necessário lidar com uma série de novas circunstâncias – desde logo, com os procedimentos inerentes aos mecanismos públicos de apoio. Neste sentido, e no entender dos participantes, teria sido importante a criação de uma entidade que apoiasse os ex-trabalhadores dos ENVC de uma forma mais próxima – não apenas em termos financeiros, mas também em termos informativos. Esta nota é tanto ou mais relevante uma vez que, ao nível local, esta foi uma “promessa” veiculada aos ex-trabalhadores dos ENVC pela Câmara Municipal de Viana do Castelo e a sua percepção é de que nada foi feito. Um dos indivíduos entrevistados refere que

(...) ninguém nunca criou nada para me apoiar nos meus problemas, e aos meus colegas, depois de sermos despedidos dos estaleiros. O Governo não criou nada... Não houve nenhum fundo de apoio em dinheiro nem ninguém que nos explicasse melhor o que se passou, nada! (03, l. 60)

Efectivamente, os apoios com que os ex-trabalhadores dos ENVC puderam contar após a perda de emprego cingiram-se aos existentes à data no CE, Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) e na Segurança Social, ou seja, aos apoios disponibilizados ao nível nacional, sem que nenhuma medida local tivesse sido desenvolvida ou implementada.

Protecção social face ao desemprego

Assim, em relação aos mecanismos de apoio face à situação de desemprego (Tabela 11), 45,2% dos inquiridos encontrava-se, no momento da recolha de dados, a beneficiar do Subsídio de Desemprego e 54,8% já tinha beneficiado deste apoio. Relativamente aos restantes subsídios da Segurança Social, I.P., é predominante o número de inquiridos que nunca beneficiou destes apoios.

No que aos apoios prestados pelo CE e IEFP diz respeito, é de salientar que cerca de um quarto da amostra já tinha beneficiado de medidas de formação profissional (24,3%), sendo que os indivíduos desempregados parecem ter usufruído mais desta medida do que os empregados (30,4% vs. 18,6%) – muito provavelmente devido à duração, mais prolongada, do período de desemprego.

Dos indivíduos entrevistados que frequentaram esta medida, um parece não ter valorizado muito esta estratégia na medida em que não conseguiu especificar do que se tratava exactamente – “(...) quando estava no desemprego andei a fazer um curso ou lá o que é, que me deram uma folha que ainda tenho lá em casa, que foi sobre a escola, mas não lhe sei dizer muito bem agora” (04, l. 113). Por sua vez, outros dos entrevistados evidenciam ter utilizado esta oportunidade para melhorar as suas qualificações académicas e profissionais (com um ou mais cursos de formação), conforme se pode ler nos relatos seguintes: “(...) fiz formação em Santa Marta em 2016 de 9 de Junho até 12 de Dezembro, formação de jardinagem. Eu só tinha a 4ª classe, fiz a formação, fiz o 6º ano” (05, l. 82)

(...) a doutora perguntou se queria fazer a formação, tirar o 9º ano. Eu disse que sim, que aceitava. E depois ela mostrou-me uma lista: ‘que é que você quer? O ano passado fez a formação de jardinagem, tem aqui mais para escolher. Tem soldadura, tem florista, tem de bordados e tem de eletricista.’ E eu escolhi de eletricista. É quase uma formação de um ano. (05, l. 86)

Salienta-se, portanto, o apoio dos técnicos do CE quer na proposta de medidas de formação profissional, quer no apoio à procura de uma nova actividade profissional – ainda que seja evidente a desarticulação entre esta entidade e as empresas que se encontram a recrutar colaboradores uma vez que as ofertas existentes no CE podem já ter sido preenchidas pela empresa. Exemplo disso, é o caso de um dos entrevistados que, tendo-lhe sido indicada uma proposta de emprego, a encontrou já preenchida:

(...) (O técnico do Centro de Emprego) perguntou se eu queria trabalhar. (E eu:) “claro que quero trabalhar!”. Foi ao computador lá ver, “mas quero uma proposta boa. Não quero assim 500€ ou um ordenado mínimo”. Pronto, o ordenado mínimo é mais ou menos isso. (...) Ele foi ao computador (...). Viu um, 700€. Para mim já era bom, é pertinho de casa. Era serralheiro de alumínios. Eu tirei o curso dos estaleiros de serralheiro civil, nos tempos livres tinha pouco que fazer e tirei o curso lá de serralheiro civil. Pronto, precisavam de um homem. Ele deu-me esse papelzinho. Que era em Barroselas. XX - Alumínios. Pronto, vim-me embora, telefonei para lá “sim senhora, mas o lugar já está ocupado. (05, l. 92)

Esta desarticulação entre entidades pode, por vezes, colocar os desempregados em situações *stressantes* e difíceis de gerir uma vez que, mesmo a vaga estando já ocupada, este indivíduo necessitou deslocar-se à empresa para validar a procura activa de emprego: “Pronto e o senhor, que era um engenheiro, disse-me assim: ‘de qualquer das maneiras você tem que vir aqui para fazer uma assinatura.’ E assim eu fui. Fui logo no outro dia a seguir entregar no fundo de desemprego.” (05, l. 102)

Eventualmente por esta e/ou outras razões, os participantes evidenciam de forma clara a sua insatisfação com os apoios/medidas de que beneficiaram (51,3% insatisfeitos e 13,9% muito insatisfeitos; Tabela 11), particularmente com algumas das exigências associadas à chamada procura activa de emprego em que o beneficiário do subsídio de desemprego teria que recolher declarações carimbadas pelas empresas por si contactadas, entre outras metodologias, para comprovar junto do CE a efectiva procura de emprego - tal como se pôde verificar na análise qualitativa apresentada anteriormente.

Tabela 11. Apoios recebidos face à situação de desemprego e grau de satisfação com os mesmos por parte do total dos participantes e em função da situação profissional actual

	Situação profissional actual												Total dos participantes N = 115					
	Empregados n = 59						Desempregados n = 56											
	Nunca beneficiou		Já beneficiou		Está a beneficiar		Nunca beneficiou		Já beneficiou		Está a beneficiar		Nunca beneficiou		Já beneficiou		Está a beneficiar	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Apoios da Segurança Social, I. P.																		
Subsídio de desemprego	--	--	59	100	--	--	--	--	4	7,1	52	92,9	--	--	63	54,8	52	45,2
Subsídio social de desemprego	59	100	--	--	--	--	55	98,2	1	1,8	--	--	114	99,1	1	0,9	--	--
Subsídio de desemprego parcial	56	94,9	3	5,1	--	--	56	100	--	--	--	--	112	97,4	3	2,6	--	--
Subsídio parcial ou integral por cessação de actividade profissional	58	98,3	1	1,7	--	--	55	98,2	1	1,8	--	--	113	98,3	2	1,7	--	--
Outro	59	100	--	--	--	--	55	98,2	1	1,8	--	--	114	99,1	--	--	1	0,9
Apoios do CE e IEFP - Apoio ao Emprego e Formação																		
Apoio financeiro para aceitar uma oferta de emprego	57	96,6	2	3,4	--	--	54	96,4	2	3,6	--	--	111	96,5	4	3,5	--	--
Programas de apoio à criação do próprio emprego	59	100	--	--	--	--	55	98,2	1	1,8	--	--	114	99,1	1	0,9	--	--
Outras medidas de apoio à integração profissional	57	96,6	2	3,4	--	--	55	98,2	1	1,8	--	--	112	97,4	3	2,6	--	--
Medidas de formação profissional	48	81,4	11	18,6	--	--	38	67,9	17	30,4	1	1,8	86	74,8	28	24,3	1	0,9
Outro	59	100	--	--	--	--	55	98,2	--	--	1	1,8	114	99,1	--	--	1	0,9
Grau de satisfação com os apoios/medidas de que beneficiou		n			%			n			%			n			%	
Muito insatisfeito		9			15,3			7			12,5			16			13,9	
Insatisfeito		31			52,5			28			50,0			59			51,3	
Satisfeito		19			32,2			20			35,7			39			33,9	
Muito satisfeito		--			--			1			1,8			1			0,9	

Procura activa de emprego

Nesta linha, no que diz respeito à procura activa de emprego (Tabela 12), a análise quantitativa permitiu verificar que, da totalidade dos participantes, apenas 45,2% se encontrava, no momento de recolha de dados, à procura de emprego. De salientar que, para além de 80,4% dos indivíduos desempregados, também 11,9% dos empregados se encontravam à procura de uma nova actividade – o que pode sugerir alguma insatisfação com a actividade profissional desempenhada, quer em termos da natureza da tarefa, salário ou tipologia do vínculo contratual.

Na análise da relação entre a procura activa de emprego e a situação profissional (tomada em consideração no momento da recolha de dados) em tabelas de contingência, utilizou-se o teste de independência do Qui-Quadrado. Esta associação é significativa do ponto de vista estatístico, $\chi^2(1) = 54,411$, $p = ,000$ e de forte intensidade (V de Cramer = ,688) pois, apesar de alguns dos indivíduos empregados continuarem a procurar uma nova actividade profissional, são maioritariamente os indivíduos desempregados que o fazem.

Dos 115 participantes, 75,7% recorreram, em algum momento desde que perderam o emprego dos ENVC, a contactos da sua rede social para procurar emprego, 44,3% consultaram as ofertas no CE, 42,6% consultaram as ofertas na internet, 37,4% consultaram as ofertas nos jornais e 37,4% enviariam candidaturas espontâneas a possíveis locais de trabalho. De salientar que os participantes utilizaram uma ou mais destas estratégias para procurar emprego.

Deste modo, analisada a relação entre as estratégias de procura de emprego utilizadas e os grupos em estudo, observam-se associações estatisticamente significativas, ainda que marginalmente, no que diz respeito às estratégias Consultar as ofertas na Internet e Consultar as ofertas no CE em função dos grupos de participantes, $\chi^2(1) = 3,363$, $p = ,067$, de fraca intensidade (V de Cramer = ,171) e $\chi^2(1) = 3,763$, $p = ,052$, de fraca intensidade (V de Cramer = ,181), respectivamente.

Tabela 12. Procura activa de emprego e estratégias de procura de emprego utilizadas pelo total dos participantes e em função da situação profissional actual (χ^2)

Características	Situação profissional actual				Total dos participantes		χ²
	Empregados		Desempregados		N = 115		
	n = 59		n = 56		n	%	
	n	%	n	%	n	%	
Procura activa de emprego	7	11,9	45	80,4	52	45,2	54,411***
Estratégias utilizadas para procurar emprego							
Consultar as ofertas nos jornais	19	32,2	24	42,9	43	37,4	1,393
Consultar as ofertas na Internet	30	50,8	19	33,9	49	42,6	3,363 +
Consultar as ofertas no CE	21	35,6	30	53,6	51	44,3	3,763 +
Consultar as ofertas em Agências privadas de colocação	12	20,3	15	26,8	27	23,5	,665
Consultar as ofertas em Empresas de trabalho temporário	20	33,9	15	26,8	35	30,4	,686
Candidaturas espontâneas	23	39,0	20	35,7	43	37,4	,131
Formação profissional	13	22,0	18	32,1	31	27,0	1,491
Contactos com a sua rede de relações (amigos, familiares, conhecidos)	46	78,0	41	73,2	87	75,7	,352
Outra	4	6,8	2	3,6	6	5,2	,598 a)
Retomou os estudos após a perda de emprego	9	15,3	11	19,6	20	17,4	,385
Frequenta/frequentou curso ou acção de formação							,535
IEFP	7	77,8	9	81,8	16	80,0	,469 a)
Outra	3	33,3	3	27,3	6	30,0	,087 a)
Aspecto privilegiado para aceitar emprego							
Salário	39	66,1	30	53,6	69	60,0	12,398 a)
Proximidade da zona de residência	10	16,9	4	7,1	14	12,2	
Cargo exercido	1	1,7	7	12,5	8	7,0	
Natureza da tarefa a desempenhar	5	8,5	13	23,2	18	15,7	
Outra	4	6,8	2	3,6	6	5,2	

† p<0,10; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001; a) Teste de Fisher

Pode ainda observar-se que a grande maioria dos participantes (82,6%) não voltou a estudar desde que perdeu o emprego, no entanto, os que o fizeram frequentaram particularmente os cursos e/ou acções de formação propostos pelo IEFP (80%).

Por fim, relativamente ao aspecto que os participantes consideram mais importante para aceitar um emprego, destaca-se o salário (60,0%) e a natureza da tarefa a desempenhar (15,7%; Tabela 12).

Com efeito, tal como foi referido anteriormente, a questão financeira é um aspecto importante na realidade dos desempregados – por se revelar central para a manutenção da capacidade de sustentar a família, responder aos compromissos assumidos ou manter as rotinas de vida diária.

Efectivamente, e como seria de esperar, o desemprego colocou as famílias dos ex-trabalhadores dos ENVC numa situação financeira algo difícil. Conforme se pode observar na tabela 13, regista-se uma redução muito acentuada do número de inquiridos cuja principal fonte de rendimento é o trabalho por conta própria ou de outrem (de 99,1% antes da perda de emprego para 51,3% depois da perda de emprego). Observa-se ainda que os subsídios relacionados com o desemprego (46,1%) assumem ainda um papel preponderante para o grupo dos desempregados, passados cerca de dois anos após a perda de emprego.

Em termos do rendimento mensal do agregado familiar, verifica-se que 52,2% dos participantes se encontravam, antes da perda de emprego, no escalão 1060€-2120€/mês e que no momento da recolha de dados 70,4% desceram um escalão (para 530€-1060€/mês) sendo, portanto, evidente uma diminuição acentuada do rendimento disponível destas famílias. De salientar que cerca de 4% das famílias (uma composta por uma pessoa, três por três pessoas e uma por quatro pessoas) vivem com um rendimento mensal inferior a €530, sugerindo situações de vida muito preocupantes.

Além disso, é ainda evidente que os indivíduos empregados, ainda que a sua principal fonte de rendimento continue a ser o trabalho por conta própria ou de outrem, registam uma diminuição salarial face ao momento antes da perda de emprego, o que aponta para relações laborais mais precárias e fracamente remuneradas. No caso dos indivíduos desempregados, manifesta-se igualmente uma tendência decrescente dos rendimentos do agregado familiar o que pode sugerir que as políticas sociais de emprego nacionais não são suficientes para garantir a substituição de rendimentos das famílias.

Tabela 13. Caracterização do perfil financeiro do agregado familiar dos participantes antes da perda de emprego e no momento da recolha de dados, para o total dos participantes e em função da situação profissional actual

Características	Situação profissional actual								Total dos participantes N = 115			
	Empregados n = 59				Desempregados n = 56							
	Antes da perda de emprego		Momento da recolha de dados		Antes da perda de emprego		Momento da recolha de dados		Antes da perda de emprego		Momento da recolha de dados	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Principal fonte de subsistência												
Rendimento de trabalho por conta própria ou de outrem	59	100	59	100	55	98,2	--	--	114	99,1	59	51,3
Rendimento de propriedade ou empresa	--	--	--	--	1	1,8	--	--	1	0,9	--	--
Subsídios relacionados com o desemprego	--	--	--	--	--	--	53	94,6	--	--	53	46,1
Outras	--	--	--	--	--	--	3	5,4	--	--	3	2,6
Escalão de rendimentos do agregado familiar												
Inferior a €530	--	--	1	1,7	--	--	4	7,1	--	--	5	4,3
€530 - €1060	26	44,1	39	66,1	20	35,7	42	75,0	46	40,0	81	70,4
€1060 - €2120	29	49,2	16	27,1	31	55,4	10	17,9	60	52,2	26	22,6
€2120 - €3180	4	6,8	2	3,4	4	7,1	--	--	8	7,0	2	1,7
€3180 - €4240	--	--	--	--	1	1,8	--	--	1	,9	--	--
€4240 - €5300	--	--	1	1,7	--	--	--	--	--	--	1	,9
Impacto mais significativo em termos económicos												
Capacidade de poupança	24		40,7		23		41,1		47		40,9	
Rendimento disponível	29		49,2		25		44,6		54		47,0	
Necessidade de contrair empréstimos	1		1,7		2		3,6		3		2,6	
Necessidade de pedir ajuda financeira a familiares/amigos	3		5,1		4		7,1		7		6,1	
Outro	2		3,4		2		3,6		4		3,5	

Por fim, relativamente ao impacto mais significativo do desemprego em termos económicos, os participantes destacam os efeitos negativos no rendimento disponível (47%)

e na capacidade de poupança (40,9%), ainda que seja importante ter em consideração os casos em que houve necessidade de contrair empréstimos (2,6%) ou solicitar apoio financeiro a familiares/amigos para fazer face às necessidades do dia-a-dia (6,1%; Tabela 13).

De facto, tal como já tem sido possível verificar em alguns domínios de análise deste capítulo, as redes relacionais têm assumido um papel preponderante na vida pessoal e profissional dos ex-trabalhadores dos ENVC.

Nesta linha, pode observar-se na tabela 14 que, de uma forma global, o número de familiares próximos aumentou após a perda de emprego (de 7,64 para 8,08 familiares próximos), ainda que se tenha registado uma diminuição do número de amigos que os inquiridos consideram próximos (de 12,44 para 9,48 amigos). Esta situação é reforçada pelo facto de o número de familiares que trabalham ou trabalhavam com os participantes ter aumentado (de 0,81 para 1,11 pessoas) e o número de amigos ter diminuído significativamente (de 7,73 para 3,74 pessoas).

Apesar destas alterações na rede de contactos dos participantes, a grande maioria partilhou o evento da perda de emprego quer com os familiares (91,3%), quer com os amigos (87,8%). No que à qualidade do relacionamento e à frequência de contacto com a família e amigos diz respeito não se evidenciam mudanças relevantes uma vez que os inquiridos referem que o relacionamento com a família com os amigos se manteve igual, assim como a frequência dos contactos. Todavia, e no seguimento das alterações na rede relacional dos participantes apresentadas anteriormente, 34,3% dos participantes referem que a frequência de contacto com os amigos diminuiu após a perda de emprego e 10,4% que a frequência de contacto com a família aumentou.

Tabela 14. Relação com a família e amigos para o total dos participantes e em função da situação profissional actual

Características	Situação profissional actual				Total dos participantes	
	Empregados		Desempregados		N = 115	
	n = 59		n = 56		N = 115	
	n	%	n	%	n	%
Número de pessoas próximas						
Antes da perda de emprego						
Família M (dp)	8,66	(8,86)	6,59	(3,81)	7,64	(6,91)
Amigos M (dp)	11,97	(18,26)	12,93	(16,38)	12,44	(17,29)
No momento da recolha de dados						
Família M (dp)	9,17	(9,70)	6,95	(4,91)	8,08	(7,78)
Amigos M (dp)	10,64	(14,24)	8,29	(6,88)	9,48	(11,26)
Número de pessoas próximas que trabalhavam/trabalham nos ENVC						
Antes da perda de emprego						
Família M (dp)	0,40	(0,88)	1,23	(2,40)	0,81	(1,83)
Amigos M (dp)	6,17	(12,87)	9,34	(14,73)	7,73	(13,84)
No momento da recolha de dados						
Família M (dp)	1,14	(5,31)	1,09	(2,50)	1,11	(4,15)
Amigos M (dp)	3,69	(6,98)	3,79	(6,08)	3,74	(6,53)
Partilha do evento da perda de emprego						
Família	55	93,2	50	89,3	105	91,3
Amigos	51	86,4	50	89,3	101	87,8
Relacionamento com a família						
Menos agradável	7	11,9	7	12,5	14	12,2
Manteve-se igual	49	83,1	46	82,1	95	82,6
Mais agradável	3	5,1	3	5,4	6	5,2
Frequência de contacto com a família						
Diminuiu	7	11,9	2	3,6	9	7,8
Manteve-se igual	50	84,7	44	78,6	94	81,7
Aumentou	2	3,4	10	17,9	12	10,4
Relacionamento com os amigos						
Menos agradável	8	13,6	6	10,7	14	12,2
Manteve-se igual	50	84,7	47	83,9	97	84,3
Mais agradável	1	1,7	3	5,4	4	3,5
Frequência de contacto com os amigos						
Diminuiu	15	25,4	22	39,3	37	32,2
Manteve-se igual	41	69,5	29	51,8	70	60,9
Aumentou	3	5,1	5	8,9	8	7,0

No que concerne aos apoios recebidos pelos ex-trabalhadores ao longo da vida e após a perda de emprego por parte da respectiva rede relacional, a tabela 15 permite observar que os participantes referem ter recebido vários tipos de apoio por parte da

família. Os resultados sugerem que a família presta sobretudo apoio afectivo, momentos de interação social positiva e apoio emocional.

É, no entanto, curioso notar que mais indivíduos empregados referem ter recebido apoio por parte da família do que os indivíduos desempregados o que pode sugerir que estes últimos sentem o apoio recebido por parte das suas redes relacionais como insuficiente. Apesar disso observa-se um aumento relevante do número de pessoas (quer empregados, quer desempregados) que refere ter recebido apoio emocional por parte da família entre os momentos antes e após a perda de emprego.

Nesta linha, observam-se associações significativas entre a situação profissional actual e a percepção de apoio material e afectivo recebido por parte da família – quer antes, quer após a perda de emprego – sendo que os indivíduos que se encontravam empregados à época da recolha de dados aqueles que percebem maiores níveis de apoio recebido.

Tabela 15. Apoios recebidos por parte da família para o total dos participantes e em função da situação profissional actual

Características	Situação profissional actual				Total dos participantes		χ²
	Empregados n = 59		Desempregados n = 56		N = 115		
	n	%	n	%	n	%	
Apoio recebido por parte da família							
Antes da perda de emprego							
Apoio Material	22	37,3	9	16,1	31	27,0	6,568**
Apoio Afectivo	49	83,1	36	64,3	85	73,9	5,247*
Interação social positiva	33	55,9	28	50,0	61	53,0	,406
Apoio Emocional	29	49,2	18	32,1	47	40,9	3,440
Informação	26	44,1	17	30,4	43	37,4	2,307
Após a perda de emprego							
Apoio Material	23	39,0	7	12,5	30	26,1	10,450***
Apoio Afectivo	49	83,1	35	62,5	84	73,0	6,162*
Interação social positiva	32	54,2	27	48,2	59	51,3	,417
Apoio Emocional	31	27,0	27	48,2	59	51,3	,417
Informação	21	35,6	21	37,5	42	36,5	,045
Outro	3	5,1	--	--	3	2,6	

+ p<0,10; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

Mais especificamente, verifica-se uma associação estatisticamente significativa entre a situação profissional actual e a percepção de apoio recebido antes da perda de emprego no que diz respeito ao apoio material, $\chi^2(1) = 6,568$, $p = ,010$ (V de Cramer = ,239) e ao apoio

afectivo, $\chi^2(1) = 5,247$, $p = ,022$, (V de Cramer = ,214) sendo ambas de fraca intensidade. O mesmo acontece relativamente ao momento após a perda de emprego, isto é, regista-se uma associação significativa do ponto de vista estatístico e de intensidade moderada entre a situação profissional actual e a percepção de apoio material recebido, $\chi^2(1) = 10,450$, $p = ,001$ (V de Cramer = ,301) e entre a situação profissional actual e a percepção de apoio afectivo recebido, $\chi^2(1) = 6,162$, $p = ,013$, sendo esta de fraca intensidade (V de Cramer = ,231; Tabela 15).

Relativamente aos amigos, a situação é bastante semelhante, ou seja, os participantes reconhecem ter recebido vários tipos de apoio ao longo do seu percurso de vida e após a perda de emprego. É, no entanto, a interacção social positiva que se destaca em ambos os momentos e relativamente a ambos os grupos – conforme se pode observar na tabela 16.

Tabela 16. Apoios recebidos por parte dos amigos para o total dos participantes e em função da situação profissional actual

Características	Situação profissional actual				Total dos participantes		χ²
	Empregados		Desempregados		N = 115		
	n	%	n	%	n	%	
Apoio recebido por parte dos amigos							
Antes da perda de emprego							
Apoio Material	9	15,3	3	5,4	12	10,4	3,011†
Apoio Afectivo	23	39,0	22	39,3	45	39,1	,001
Interação social positiva	35	59,3	29	51,8	64	55,7	,661
Apoio Emocional	30	50,8	15	26,8	45	39,1	6,984**
Informação	25	42,4	16	28,6	41	35,7	2,385
Após a perda de emprego							
Apoio Material	8	13,6	4	7,1	12	10,4	1,266
Apoio Afectivo	23	39,0	29	51,8	52	45,2	1,901
Interação social positiva	34	57,6	26	46,4	60	52,2	1,444
Apoio Emocional	24	40,7	20	35,7	44	38,3	,300
Informação	26	44,1	16	28,6	42	36,5	2,976 †

† $p < 0,10$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

À semelhança do que se verificou com a família, também relativamente ao apoio recebido por parte dos amigos são sobretudo os indivíduos empregados que referem ter recebido mais apoio, o que pode novamente sugerir que os indivíduos desempregados

sentem o apoio recebido como insuficiente. É ainda curioso observar que, comparando os dois momentos em análise, menos indivíduos empregados referem ter recebido apoio emocional por parte dos amigos após a perda de emprego e mais indivíduos desempregados manifestam ter recebido mais apoio material, afectivo e emocional.

A análise da relação entre a percepção de apoio recebido e a situação actual face ao mercado de trabalho demonstra a existência de uma associação estatisticamente significativa, ainda que de fraca intensidade, entre a percepção de apoio emocional recebido antes da perda de emprego e a situação profissional actual, $\chi^2(1) = 6,984$, $p = ,008$ (V de Cramer = ,246), sendo que 51% dos indivíduos actualmente empregados referem ter recebido este tipo de apoio por parte dos amigos, em comparação com os 27% de indivíduos actualmente desempregados (Tabela 16).

Rotinas de vida diária e perfis de ocupação do tempo

Relativamente à estruturação do tempo de vida dos ex-trabalhadores, a análise quantitativa permitiu verificar que houve algumas mudanças em termos da estruturação dos dias por parte dos inquiridos após a perda de emprego (Tabela 17).

Se antes da perda de emprego os participantes dedicavam uma média diária de 8,09 horas ao trabalho, 4,09 horas à família e 1,85 horas aos amigos, no momento de recolha de dados a situação era ligeiramente diferente uma vez que eram dedicadas 5,27 horas à família (+1,18 horas), 4,57 horas ao trabalho (-3,52 horas), 1,78 horas aos amigos (-0,07 horas). O tempo dedicado às actividades domésticas também aumentou consideravelmente (de 0,93 para 1,67 horas).

Analizando os dois grupos face ao emprego é possível observar que os indivíduos empregados dedicam mais tempo do que antes ao trabalho (mais 0,58 horas) – perfazendo actualmente cerca de nove horas diárias, às actividades domésticas (mais 0,19 horas) e a trabalhos incertos (mais 0,18 horas). Por seu turno, o tempo dedicado à família e amigos diminuiu (0,32 e 0,25 horas, respectivamente), assim como às actividades desportivas (menos 0,17 horas diárias).

Quando analisadas as mudanças em termos da estruturação do tempo no caso dos indivíduos que permaneciam desempregados verifica-se, naturalmente, que o tempo dedicado ao trabalho diminuiu substancialmente (de 8,05 para 0,91 horas diárias) e, em contrapartida, o tempo dedicado à família e às actividades domésticas aumentou (+2,76 e +1,32 horas, respectivamente). Observa-se ainda a dedicação de um maior período de tempo a todas as dimensões, à excepção do trabalho e formação/educação.

Analisados os resultados relativos ao teste t para amostras emparelhadas, verificam-se diferenças estatisticamente significativas entre o número de horas despendido pelos trabalhadores antes e após a perda de emprego nas seguintes dimensões: trabalho ($t(114) = 8,513$; $p = ,000$), família ($t(114) = -4,656$; $p = ,000$), actividades domésticas ($t(114) = -5,866$; $p = ,000$), trabalhos incertos ($t(114) = -2,296$; $p = ,024$) e actividades culturais e lúdicas ($t(114) = -3,039$; $p = ,003$). Globalmente, o tempo despendido nas várias dimensões de análise é maior após a perda de emprego.

Tabela 17. Estruturação do tempo (diário, em horas), antes da perda de emprego e no momento de recolha de dados para o total dos participantes e em função da situação profissional actual

Dimensões de vida	Situação profissional actual											Total dos participantes N = 115				Dif	t (114)	
	Empregado n=59				Dif	t (58)	Desempregado n=56				Dif							t (55)
	Antes da perda de emprego		Depois da perda de emprego				Antes da perda de emprego		Depois da perda de emprego									
	M	dp	M	dp			M	dp	M	dp		M	dp	M	dp			
Trabalho	8,12	0,49	8,70	1,06	0,58	4,324***	8,05	0,99	0,21	0,91	-7,84	37,231***	8,09	0,77	4,57	4,37	-3,52	8,513***
Família	4,23	2,49	3,91	2,46	-0,32	2,069*	3,95	2,54	6,71	3,64	2,76	-6,950***	4,09	2,51	5,27	3,38	1,18	4,656***
Amigos	1,55	1,57	1,30	1,46	-0,25	1,993+	2,16	1,99	2,29	1,92	0,13	-,406	1,85	1,80	1,78	1,76	-0,07	,425
Actividades domésticas	0,70	0,76	0,89	0,94	0,19	-1,759+	1,17	1,31	2,49	2,14	1,32	-6,366***	0,93	1,09	1,67	1,82	0,74	5,866***
Trabalhos incertos	0,29	0,91	0,47	1,15	0,18	-2,183*	0,24	0,69	0,36	0,90	0,12	-1,130	0,27	0,81	0,42	1,03	0,15	-2,296*
Desporto	0,70	0,74	0,53	0,68	-0,17	2,745**	0,49	0,87	0,78	1,16	0,29	-2,948**	0,60	0,81	0,65	0,95	0,05	-,778
Actividades culturais e lúdicas	0,23	0,54	0,28	0,60	0,05	-1,351	0,20	0,45	0,78	1,60	0,58	-2,911**	0,21	0,50	0,52	1,21	0,31	-3,039**
Formação/educação	0,27	1,11	0,12	0,42	-0,15	1,119	0,13	0,38	0,11	0,37	-0,02	,331	0,20	0,84	0,11	0,39	-0,09	1,164
Voluntariado	0,31	1,22	0,24	1,16	-0,07	1,657	0,23	0,88	0,31	1,00	0,08	-1,352	0,15	0,57	0,19	0,71	0,04	-,120
Trabalhos manuais	0,15	0,52	0,11	0,45	-0,04	1,218	0,15	0,62	0,27	0,90	0,12	-1,025	0,27	1,06	0,27	1,08	0	-,598
Outra	0,42	1,82	0,38	1,66	-0,04	1,000	0,84	2,45	0,91	2,48	0,07	-1,000	0,62	2,15	0,64	2,11	0,02	-,446

† p<0,10; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

Relativamente aos indivíduos empregados, observam-se diferenças estatisticamente significativas em termos das dimensões trabalho, $t(58) = -4,324$; $p = ,000$, família, $t(58) = 2,069$; $p = ,043$, trabalhos incertos, $t(58) = -2,183$; $p = ,033$ e desporto, $t(58) = 2,745$; $p = ,008$). No caso dos desempregados, registam-se diferenças significativas do ponto de vista estatístico em termos do trabalho ($t(55) = 37,231$; $p = ,000$), família ($t(55) = -6,950$; $p = ,000$), actividades domésticas ($t(55) = -6,366$; $p = ,000$), actividades culturais e lúdicas ($t(55) = -2,948$; $p = ,005$) e desporto ($t(55) = -2,911$; $p = ,005$; Tabela 17).

Por sua vez, a análise qualitativa permitiu corroborar e aprofundar as alterações em termos da estruturação do tempo de vida dos ex-trabalhadores.

Nesta categoria de análise evidenciam-se, portanto, as actividades realizadas pelos ex-trabalhadores no decorrer do período de desemprego. No discurso dos participantes emergem elementos reveladores, por um lado, da manutenção de tarefas realizadas antes da perda de emprego – relacionadas com agricultura de subsistência ou pequenos trabalhos esporádicos – e, por outro, do exercício de novas tarefas no âmbito da gestão doméstica/familiar, da procura activa de emprego ou reconversão profissional.

São ainda evidentes actividades de âmbito socio-relacional, como as conversas e a partilha de momentos de convívio – particularmente com os amigos com quem partilharam a experiência de desemprego. Os relatos dos participantes permitem observar, por um lado, um claro reforço das relações familiares mais próximas (cônjuge, filhos e pais) e, por outro, algumas alterações na relação com os amigos. Estas alterações consubstanciam-se essencialmente na perda de amigos – como consequência do desaparecimento das relações de trabalho, na manutenção das relações de amizade existentes antes da perda de emprego, quer com os amigos de infância, quer com alguns dos amigos associados aos ENVC e ainda no estabelecimento de novas relações de amizade com outros ex-trabalhadores dos ENVC e com pessoas vizinhas.

Observam-se ainda alguns casos que evidenciam uma total ausência de rotinas de vida diária, tais como caminhar pela cidade sem um propósito definido, o que sugere uma significativa desestruturação e ausência de propósito.

Assim, mais concretamente, e no que diz respeito à manutenção das actividades realizadas antes da perda de emprego, os participantes referem continuar a “Tratar do campo, dos animais..” porque “(...) foi o que restou! Isso e uns trabalhinhos que vou

fazendo, senão.. senão nem sei..” (04, l. 17). Um dos participantes diz também fazer “uns trabalhinhos em casa, o cultivo (pois) e assim, é o meu passatempo” (05, l. 122) e outro ainda que refere ter voltado “(...) a trabalhar em pequenas coisas, faziam-se uns trabalhitos que dava para sustentar a família.” (04, l. 74).

Um outro participante refere, no entanto, que nos primeiros meses de desemprego os seus dias eram passados da seguinte forma:

De manhã ou de tarde vinha para os estaleiros ter com os meus colegas, depois procurava alguns trabalhos para fazer ou ia trabalhar nas obras com o meu cunhado. Às vezes quando não arranjava nada, estava no café às tardes, ou estava em casa a fazer uma coisinha aqui, outra acolá, a arranjar o que fizesse falta, a tratar de alguns animais que ainda tínhamos e passava os dias assim, com trabalho incerto. (04, l. 85)

Deste modo, as tarefas associadas a uma agricultura de subsistência e a realização de pequenos trabalhos temporários parecem marcar as rotinas de vida destes participantes enquanto desempregados e dar-lhes algum sentido/propósito. Possivelmente por serem naturais e/ou residentes em zonas rurais ou medianamente urbanas estes indivíduos vivem em espaços com quintal, pelo que conseguem rentabilizar estes recursos, não só para ocupar e estruturar os seus dias, mas também para contribuir de alguma forma para a economia familiar.

Para além da manutenção destas tarefas, os seus discursos demonstram terem sido iniciadas outras – particularmente associadas a actividades domésticas: “Ajudo a mulher na culinária.. (...) Lavo a louça (...), faço as camas” (01, l. 124) e/ou relacionadas com a família. Entre estas, salienta-se um maior contacto com os pais, “Vinha até à casa dos meus pais o que era uma coisa que não era normal enquanto trabalhava; depois tornava-se normal, passava lá” (06, l. 107), e com os filhos:

Os meus dias típicos eram, eu nunca dormi até às 8h, punha-me a pé sempre às 7h/7h30 porque ia levar as minhas filhas à escola (...), ia tomar um café (...) e ler o jornal. Pronto, como eu estava disponível vinha para casa, fazia o almoço, ia buscá-las. Como tinham às vezes horários desencontrados ia buscar uma e depois ia buscar a outra (...). E à tarde pronto, às vezes ia ter com um

amigo tomar um café (...), depois aproximavam-se as horas delas saírem da escola e eu ia buscá-las, trazia-as para casa e ia leva-las para a outra escola de música por exemplo e pronto, vinha fazer o jantar. (10, l. 274).

Com efeito, esta maior disponibilidade para a família evidencia-se também no extrato seguinte, ainda que aqui esteja de certo modo implícito que o maior tempo dedicado à família decorreu também do facto de a esposa deste ex-trabalhador ter tido necessidade de iniciar uma actividade profissional:

Agora acabo por ter mais tempo para a família.. Quando eu trabalhava, a minha mulher não trabalhava, cuidava da casa e das filhas.. (...) Quando eu vim para o desemprego, a mulher teve que ir trabalhar.. e eu fiquei mais em casa com a família.. De há um ano para cá passo mais tempo eu em casa com a família.. (02, l. 91)

Além disso, iniciaram-se também uma série de procedimentos associados à nova condição de desempregado, “Os primeiros dias custaram um bocadinho (...) a gente andava atrás das burocracias e do desemprego e a tratar da documentação. No início os carimbos e aquela ansiedade de saber como aquilo funcionava” (01, l. 154) e à procura activa de emprego. Neste domínio, um dos participantes refere que na “(...) maior parte (dos dias) era tentar encontrar outra coisa qualquer. O que se tornou difícil. (...) Era entrevistas para aqui, entrevistas para ali, e nunca dava em nada” (06, l. 108), evidenciando-se assim algum desânimo face à procura de emprego. Outro dos participantes assinala igualmente que os seus dias, na fase inicial de desemprego, eram passados da seguinte forma: “Olha...acordava, tomava o pequeno almoço, depois era ir até à net procurar emprego, mandar currículos para aqui... Quando tinha o curso, tinha que ir para o curso... Aqueles da formação profissional.” (06, l. 103) o que demonstra que alguns dos ex-trabalhadores dos ENVC procuraram também proceder a uma reconversão profissional através da frequência de cursos de formação profissional ou formação de nível superior, “comecei a estudar e a licenciar-me” (09, l. 72) e e, em certa medida, estas actividades contribuíam para a estruturação dos seus dias.

Por sua vez, alguns dos participantes demonstraram uma ausência quase total de rotinas de vida ao longo do período de desemprego. Alguns referiram passar “muito tempo

em casa, muito tempo em casa pronto” e fazer apenas “umas caminhadas e (...) pouco mais” (07, l. 97), vagueando, “(...) andando por ali, por acolá.” (03, l. 83)

Referem que “a rotina mudou muito!”. Um dos participantes evidencia inclusivamente uma ausência de propósito que se manifesta no não saber para onde ir ou o que fazer:

De manhãzinha por exemplo, ponho-me a pé (...) entrava às 7h da manhã, tinha-me que levantar às 6h (...) e isso desapareceu logo. Agora uma pessoa põe-se a pé e nem sabe para onde vai. Que vou fazer? Vou ligar o computador e estar lá meia horinha ou assim, e vou dar uma volta à cidade. ‘Onde vais’ perguntam-me. Nem sei.. vou sem destino.. Está a ver? A gente para onde vai? (01, l. 194)

O mesmo participante refere andar “pela cidade, dar umas caminhadas...” (01, l. 124) porque não tem uma rotina de vida: “saio de casa e venho por aqui, vou ali beber um café, leio o jornal e vou para casa. É uma coisa que já é meio dia, já passou 4 horas” (01, l. 200). Continua a visitar os espaços dos ENVC com frequência “Vou dar uma voltinha e vou ver o estaleiro pelas traseiras.. Às vezes, tenho uma motinha e vou, e encontro ali o pessoal ao pé do castelo a ver os navios que entraram. Ainda hoje foram 15 ou 20 navios, está a ver” (01, l. 214) e evidencia ainda alguma incapacidade para gerir a condição de desempregado e a ausência de tarefas que estruturam os seus dias:

Eu 99% dos dias estou no estaleiro e eles dizem: ‘Pah (...) que vais fazer para lá?’ (risos) Óh pá que queres, quando dou por ela estou a trabalhar, ou estou a visitar o estaleiro, ou estou com pedaços com madeira porque trabalhei na serração, é uma confusão nesta cabeça (...). (01, l. 184)

Eventualmente estas dificuldades levam o indivíduo a sentir-se esgotado, do ponto de vista físico e psicológico: “Eu às vezes até digo assim comigo mesmo: ‘eu sinto-me cansado como se fosse trabalhar’. Eu... sinto-me roto. Às vezes também de andar por aí a vaguear.” (01, l. 121), colocando-o numa situação de desgaste preocupante.

Um outro ex-trabalhador dos ENVC manifesta também este sentimento de ‘vazio’, de desorganização e de ausência de estrutura ao referir que, quando esteve desempregado,

(...) os primeiros dias eram assim um bocado confusos porque não é a mesma coisa que estar de férias ou estar de folga, em que a gente tem o dia estipulado para fazer isto ou aquilo. No desemprego não. No desemprego as pessoas como estão com aquele sentimento de que falta ali qualquer coisa, sabe que não vai trabalhar, aquele dia é um dia estranho. Ou seja, aquele dia nós não devíamos estar ali, devíamos estar a trabalhar, supostamente. E estamos ali, não sabemos bem o que fazer e como ocupar o tempo (...). (08, l. 95)

Talvez por isso, alguns dos ex-trabalhadores se foram envolvendo em actividades de natureza recreativa, isto é, passaram a frequentar espaços de lazer e a partilhar mais tempo com os amigos. Um dos participantes refere que “passava muitas tardes a jogar xadrez ou às cartas com o X num café” (04, l. 72) sendo que, “às vezes, quando não arranjava nada, estava no café às tardes” (04, l. 86). “E era isto a minha vida após uns tempos de ficar desempregado.” (04, l. 72) Outro dos desempregados diz também que “passava assim o tempo a conversar com (amigos) (...), íamos para o café e ficávamos horas a conversar”. (03, l. 50)

Com efeito, são vários os relatos que sugerem que, após a perda de emprego, se mantiveram as amizades estabelecidas nos ENVC e/ou se estabeleceram outras, conforme se pode verificar nos trechos seguintes: “Praticamente as minhas relações sociais mantiveram-se as mesmas. Mantive contacto na mesma com os meus colegas de trabalho, com também os meus amigos desde sempre e inclusive fiz também novas amizades” (09, l. 51).

Continuei a conviver com praticamente todos, pois nós vínhamos para os estaleiros praticamente quase todos os dias em protesto ou ver o que se passava, ou íamos tomar café, beber uma cerveja quando podíamos, porque o dinheiro não era muito. (04, l. 70)

Os grupos de amigos parecem manter-se unidos pois os participantes continuam “a encontrar sempre os antigos colegas” (06, l. 73) e, de acordo com um dos relatos, continuam

a conviver de igual forma, sendo que “pelo natal, os colegas de sector, (fazem) sempre um convívio, lá está, é sempre aqueles amigos.” (05, l. 75)

Regista-se também o estabelecimento de novas relações sociais com outros desempregados, aqueles que “iam aparecendo nos cursos” (06, l. 70), bem como com indivíduos que partilhavam o mesmo hobbie: “convivia mais com “(...) gente (conhecida) através do futebol. Já ia mais vezes jogar à bola porque tinha mais tempo” (07, l. 58). Também os vizinhos passaram a assumir um papel de relevo em termos de contactos sociais, uma vez que os ex-trabalhadores passavam mais tempo em casa e, como tal, reforçaram as relações de vizinhança, “Fiquei mais perto de casa e comecei a conviver com aquelas pessoas ali” (07, l. 59); “(...) porque via ali as pessoas que eu não tinha tempo para ter a convivência, e passei a ter. Foi aquelas pessoas ali da terra.” (07, l. 62)

No entanto, parecem verificar-se também situações em que as relações de amizade se diluíram com a perda de emprego pois o tempo de vida partilhado diminuiu consideravelmente. Não trabalhando juntos, “acabamos por perder os amigos, não é? (10, l. 186) uma vez que “antes estávamos quase sempre juntos, agora não. Se nos vemos é para aí uma vez por semana..” (02, l. 56) Vão-se “perdendo os contactos e depois eles vão para a vida deles, não é?” (10, l. 183)

Um dos participantes refere também que “depois de ficar desempregado (...) a relação (com os colegas de trabalho) acabou um bocadinho. (...) A amizade, não é? Cada um foi para o seu lugar.” (10, l. 176) o que demonstra claramente que o emprego tem um papel fundamental, não só na estruturação dos tempos de vida dos indivíduos como também no estabelecimento de relações sociais e de amizade pelo que, lidar com a perda de emprego, implica certamente o recurso a diversas estratégias de *coping*.

É sobre estas que reflecte o tópico de análise seguinte.

3.2.4. Estratégias de *coping* utilizadas para lidar com a situação de desemprego

Nesta linha, e no que diz respeito às estratégias de *coping* utilizadas pelos ex-trabalhadores dos ENVC para lidar com a perda de emprego, a análise dos resultados da Escala Toulousiana de *Coping* (Tabela 18) permite verificar que, uma forma global, as

estratégias de *coping* mais utilizadas foram a estratégia Controle (M=39,95; dp=10,97), seguida da estratégia Retraimento, conversão e aditividade (M=27,83; dp=9,17) e da Distracção Social (M=26,92; dp=7,52; cf Anexo 10 para uma análise da estatística descritiva por item).

Tabela 18. Estatística descritiva das subescalas de *Coping* da ETC para o total dos participantes e em função da situação profissional actual

	Situação profissional actual				Total dos		Min- Máx	Amplitude Teórica
	Empregados n=59		Desempregados n=56		participantes N=115			
	M	dp	M	Dp	M	dp		
Controle	38,95	12,67	40,46	8,90	39,69	10,97	13-64	13-65
Retraimento, conversão e aditividade	25,90	10,02	29,86	7,78	27,83	9,17	13-51	13-65
Distracção social	25,51	8,28	28,41	6,36	26,92	7,52	10-45	10-50
Suporte Social	16,75	5,88	17,80	5,41	17,26	5,65	7-31	7-35
Recusa	16,27	4,93	18,86	5,87	17,53	5,54	8-32	8-40
Coping global	123,37	35,56	135,39	26,63	129,23	31,97	51-194	51-255

Esta distribuição sugere a utilização predominante de estratégias de *coping* positivas, Controle e Suporte Social, ainda que as estratégias de *coping* negativas Retraimento, conversão e aditividade e Recusa apresentem também valores médios elevados. Esta distribuição foi corroborada pela análise de conteúdo levada a cabo na medida em que se observou uma clara predominância das estratégias de Controle e de Retraimento, conversão e aditividade.

Mais concretamente, pode verificar-se que o discurso dos participantes evidencia a sua capacidade de articulação de comportamentos ou actividades e, muito particularmente, de traçar objetivos e fazer planos para lidar com a situação de desemprego de forma abstracta e lógica (controlo cognitivo e planificação). Esta assumpção pode comprovar-se claramente nas transcrições seguintes: “No início pode ter sido complicado, e difícil, mas (...) a partir daquele momento o meu pensamento foi sempre melhorar a minha vida.” (03, l. 99); “Foi um bocadinho difícil de lidar com a situação na altura, apanhou-nos a todos um bocadinho desprevenidos, mas com esforço e trabalho, tudo se consegue.” (03, l. 65); “A única forma que eu tinha de lidar era arranjar novamente trabalho fosse onde fosse para me

voltar a sentir útil..” (04, l. 102); “Procurei lidar da melhor forma, encontrar novas coisas para fazer, traçar novas linhas na minha vida profissional e tentar sempre encarar da melhor maneira e sempre com uma visão mais optimista.” (09, l. 84) e “Procurei lidar com a situação) da melhor forma. (...) Pensar positivo e tentar procurar outros sítios. Pronto, e pensar positivo, penso eu.” (07, l. 106)

Observa-se também um outro tipo de controlo associado à contenção das emoções, na medida em que os ex-trabalhadores dos ENVC procuraram regular as suas ações (resistir ao impulso de fazer juízos irrefletidos, tomar decisões precipitadas e ter tempo para agir) e controlar as suas emoções, não entrando em pânico e disfarçando os seus sentimentos. Um dos participantes refere que, no fundo, tinha esperança “que alguma coisa haveria de aparecer não é? Tinha esperança” (10, l. 327) e outro que, face aos comentários desanimadores procurava essencialmente manter-se calmo e tomar as suas decisões tranquilamente e em consciência.

Havia uma pessoa ou outra que me deitava sempre abaixo: ‘ai porque ali, uns colegas seus foram para fora’ (...) ‘ai porque isto, ai porque aquilo’. Às vezes até vinham cá a casa ‘ai porque fulano já arranjou’, ‘ai porque fulano já vai arranjar’. E a gente oh por amor de Deus. Calma.. (10, l. 331)

Por seu turno, observa-se também a utilização de estratégias de *coping* de Retraimento, conversão e aditividade, particularmente de aceitação do problema: “Mas aceitei bem, aceitei. Embora, cá fora, lembro-me todos os dias dos Estaleiros. Lembro-me. Penso assim: ‘trabalhei como um desgraçado’ (risos)” (01, l. 112); “Tem que viver o dia-a-dia, enquanto não arranjar um emprego, não é?” (05, l. 107); “Foi, foi (um capítulo que fechou). Está encerrado” (02, l. 113). Observam-se também estratégias de retirada, manifestada no consumo de álcool: “Comecei a sentir-me inútil, ver que até a minha mulher teve de deixar a educação dos nossos filhos para ir trabalhar, para pagar contas, e eu a tentar arranjar trabalho e não conseguia. Digo-lhe que por vezes bebia porque não me sentia bem.” (04, l. 96)

Verificam-se ainda relatos característicos da estratégia de Distracção Social, isto é, que sugerem a procura de actividades mais prazerosas ou o contactar com pessoas que

proporcionem algum tipo de distração no sentido de fugir do problema. Destacam-se actividades de lazer em que os desempregados ficavam “(...) horas a conversar (com os amigos no café)” (03, l. 50), isto é, passavam “muitas tardes a jogar xadrez ou às cartas com o X num café” (04, l. 73). Um dos participantes ocupava o seu tempo a andar “(...) sempre de um lado para o outro. Porque se estivesse (...) sempre em casa, se calhar dava para entrar (...) um bocado em depressão.” (10, l. 317)

Registam-se ainda expressões que sugerem o recurso à estratégia de *coping* Recusa, sendo predominante a alexitimia uma vez que os participantes parecem evidenciar algumas dificuldades em descrever as suas emoções e sentimentos e, portanto, em aceitar e perceber a realidade da situação. Um dos ex-trabalhadores refere sentir-se perplexo face ao que aconteceu:

É uma confusão nesta cabeça (...) ainda tenho que ir a um psicólogo (risos).
(...) E eu não sei se nos próximos tempos me vou libertar disto do estaleiro.
(...) E eu às vezes penso.. será que vou viver a velhice a sonhar com a porcaria do estaleiro? Saí do estaleiro, já não estou lá.. mas ainda não aceitei bem. (01, l. 187)

Outros evidenciam ainda alguma incapacidade para aceitar e gerir a situação: “Está esquecendo (os ENVC), mas eu não esqueço. (...) Cria muita ansiedade.. E tenho muita ansiedade por causa disso” (03, l. 94); “Eu hoje não tenho capacidade nenhuma para aceitar a situação” (03, l. 42); “Procuro, procuro.. Muitas (respostas para o que aconteceu). Porque custa.. houve mais empresas a tentar concorrer, lá de fora, e custa..” (03, l. 114)

Por fim, observam-se ainda alguns relatos que se aproximam da estratégia de *coping* Suporte Social, do tipo emocional, na medida em que os participantes procuraram conforto e apoio na família e nos amigos. Mais concretamente, os participantes referem ter tentado lidar com a perda de emprego “(...) da melhor maneira. Não entrar em stress e com o apoio da família, senão... Isto era capaz de dar para o torto” (06, l. 124). Destacam, portanto, o papel da família e dos amigos enquanto elementos essenciais para gerir a situação, isto é, salientam que “(...) a família foi muito importante. Foi um pilar para superar o desemprego”.

Também “através de alguns colegas de trabalho e claro, também levantar um bocadinho a cabeça e andar para a frente” (08, l. 118).

Deste modo, a utilização de diversas estratégias de *coping* foi permitindo aos ex-trabalhadores gerir a situação de perda de emprego e, em última análise, contribuiu para minimizar os efeitos deste evento no seu bem-estar.

3.2.5. Dinâmicas de vida actual: o bem-estar percebido em análise

Com efeito, a perda de emprego conduziu a uma série de alterações na vida dos ex-trabalhadores dos ENVC que, naturalmente, influenciaram o seu bem-estar individual. Ainda que a natureza das mudanças tenha sido diversa, há alguns aspectos que se destacam sobremaneira: as rotinas de vida diária, a qualidade e intensidade das relações familiares e de amizade e as alterações em termos do rendimento económico do agregado familiar.

Assim, relativamente à estruturação do tempo, o discurso dos participantes que se mantêm desempregados sugere, como já foi referido anteriormente, uma ausência de rotinas de vida diária e um aumento do tempo livre. Os dias são passados sem que haja um propósito específico: “não, não tenho (uma rotina). Eu saio de casa e venho por aqui, vou ali beber um café, leio o jornal e vou para casa. É uma coisa que já é meio dia, já passou 4 horas” (01, l. 200). Para além da manutenção de tarefas assumidas antes da perda de emprego ou o início de outras novas, os ex-trabalhadores aproveitam também o tempo ‘livre’ para se envolverem em actividades desportivas, “Faço mais desporto do que o que fazia. Tenho mais tempo agora..” (02, l. 99), ou outras que lhes dêem prazer:

Tenho é mais tempo para mim, mais tempo para estar com um amigo, para ver um jogo do Porto sem ter pressa de ir embora. Tenho mais tempo para passear e descansar, porque trabalhei durante muitos anos, agora tenho o direito ao meu descanso (03, l. 89).

Por sua vez, para os ex-trabalhadores dos ENVC que conseguiram reintegrar o mercado de trabalho, evidencia-se alguma estabilidade no que diz respeito às rotinas de trabalho prévias. Mais especificamente, um dos participantes refere que quando iniciou a

nova actividade profissional “(...) começou outra vez outra rotina e é sempre o mesmo” (06, l. 96) e outro que a sua organização diária “continua igual” (07, l. 84). Tendo integrado a West Sea, “mantenho as mesmas (rotinas). Mantenho as mesmas porque as condições a nível de horários que tinham os estaleiros, também têm agora onde eu estou, exatamente igual” (07, l. 91).

Alguns dos participantes relataram a necessidade de procurar emprego fora da área da residência uma vez que o perfil profissional dos participantes é muito específico e a oferta de emprego nesta área na zona Norte do país é muito reduzida. Dos indivíduos entrevistados, um deles refere ter necessitado sair de Viana do Castelo: “Tive que ir para fora, tive que me deslocar da área de residência” (07, l. 46), tendo já equacionado sair do país aquando da perda de emprego “Vou ter que emigrar, foi a primeira coisa que senti foi isso, vou ter que emigrar. Que era a última coisa que eu queria” (07, l. 40). Esta opção foi também considerada por outro dos ex-trabalhadores dos ENVC que refere também estar “a pensar em emigrar” (06, l. 182).

Alguns dos participantes do estudo optaram inclusivamente por sair do país (e.g., Noruega e França) na procura de melhores condições de vida e emprego, conforme se pode verificar no trecho abaixo:

(Emigrei por) pouco tempo mas acabei por ir porque nessa altura o mercado de trabalho na minha área estava.. por aqui por viana e dos arredores não havia nada. (...) Acabei eu por ir e colegas meus que ainda agora, que ainda hoje estão, não é? (...) A muito custo mas ainda hoje estão. (...) Porque leva, leva como estava a falar há bocado. Leva os baixos salários que se está agora aqui a receber, não é. (...) Leva as pessoas a irem procurar um bocadinho de mais qualidade de vida e a afastarem-se das famílias. (10, l. 157)

Com efeito, os baixos salários são referidos por um dos ex-trabalhadores dos ENVC que integrou a West Sea - Estaleiros Navais, Lda., como uma das alterações sentidas na nova empresa:

Por exemplo no meu caso, do salário que eu tinha para o salário de hoje, é um bocadinho, é um pouco menos. Depois lá está, os estaleiros tinham pelo menos na minha secção tínhamos umas regalias que se a gente às vezes até se

esforçasse mais um bocadinho até ganhava mais um bocadinho e as horas eram bem pagas. (10, l. 245).

Deste modo, para além da redução do vencimento mensal, a dinâmica de funcionamento da empresa é também ela diferente.

Nesta linha, e no que diz respeito ao rendimento económico do agregado familiar, os relatos dos participantes sugerem uma diminuição significativa do dinheiro disponível - quer os que reintegraram o mercado de trabalho, quer os que se mantêm desempregados. Este aspecto foi salientado por muitos dos participantes na medida em que condicionou a sua qualidade de vida, nomeadamente a sua capacidade para manter o estatuto socioeconómico prévio à perda de emprego e para tomar decisões com impacto financeiro: “Sou, sou mais pobre.” (01, l. 261); “Pois.. e é complicado.. Uma pessoa sair de casa e não ter dinheiro.. é complicado.” (02, l. 26); “Ando mais leve na carteira mas tenho mais tempo..” (02, l. 99); “Foi... A dificuldade é que houve uma redução do orçamento familiar.” (06, l. 131); “Não posso tomar decisões (financeiramente) que tomava quando estava nos estaleiros, agora tenho que pensar duas vezes.” (07, l. 117).

Referem que “Nos estaleiros ganhava mais do que o que ganho agora.” (07, l. 110); “(...) Vi o meu rendimento mensal drasticamente diminuído e todas as regalias que usufruí durante anos nos estaleiros, vi durante o desemprego esfumarem-se.” (09, l. 89) e “(...) Senti algumas a nível financeiro porque o que era pago no desemprego não era o mesmo que era pago pela empresa. Só por aí já se sente logo uma diferença a nível monetário.” (08, l. 123)

Não colocando de parte a hipótese de que a diminuição do rendimento disponível afecta as relações familiares, o facto é que esse não é um aspecto nuclear no discurso dos participantes. Ao invés disso, e no que diz respeito ao relacionamento com a família, os ex-trabalhadores referem uma melhoria da qualidade das relações causada, em parte, pelo aumento do tempo disponível para estar com os filhos e familiares mais próximos e, simultaneamente, alguns problemas e discussões familiares provocados essencialmente pelo mesmo motivo.

Assim, um dos participantes refere que, desde a perda de emprego “muita coisa mudou”. Destaca “as relações familiares (pois) foi também nessa altura que casei, constituí família, comecei a estudar e a licenciar-me. Aproveitei o facto de ficar desempregado para

abraçar novos desafios” (09, l. 71). Um outro salienta que “depois de tudo o que passei, sim tenho melhor qualidade de vida. Tenho uma melhor relação familiar, tenho mais tempo para a família. Esqueci esse mau momento em que vivi.” (04, l. 105)

Além disso, se um dos participantes destaca o facto de, ao passar mais tempo em casa, ter a oportunidade de estar “mais tempo com os miúdos (filhos)” (06, l. 93) outro refere que a mesma disponibilidade pode conduzir a alguns problemas familiares, isto é, no seu entendimento:

Estar em casa, quer dizer, estar aquela pessoa em casa sem trabalhar (...) Há já algumas discussões, não é? (...) Quando uma pessoa está a trabalhar, vê-se ao final do dia, mas quando uma pessoa não está a trabalhar, vê-se mais vezes (...) é normal” (10, l. 349).

Do mesmo modo, no que diz respeito às relações de amizade existem, mais uma vez, dinâmicas distintas. Por um lado, observa-se a manutenção dos relacionamentos existentes: “Mantive contacto na mesma com os meus colegas de trabalho” (09, l. 52) e “Os amigos foram todos. Ficamos todos desempregados, continuaram a ser meus amigos” (05, l. 73) e, por outro, algum afastamento relativamente aos amigos associados aos ENVC “Depois de ficar desempregado, quer dizer, dos que trabalhavam comigo pronto, a relação acabou um bocadinho, de amizade, não é? Cada um foi para o seu lugar” (10, l. 176) e “(...) claro que se perderam amigos porque com o fecho dos estaleiros houve pessoas que voltaram (...) para a empresa que hoje lá está, outros que não” (10, l. 258)

Este participante termina dizendo lamentar a perda destes amigos na sequência do encerramento dos ENVC “tenho pena, tenho pena (...) de alguns colegas que perdi, amigos que perdi. Por acaso acho que na minha secção tinha ali bons amigos” (10, l. 264)

Por fim, há ainda situações em que ambos os elementos do casal experienciaram uma perda involuntária do emprego durante o mesmo período de tempo o que, naturalmente, agravou as circunstâncias de vida destas famílias. Neste caso ambos os elementos do casal perderam o emprego quase simultaneamente e não conseguiram regressar ao mercado de trabalho nos três anos seguintes. Um dos elementos continuava aliás desempregado no momento da recolha de dados:

Fiquei eu desempregado e a minha mulher desempregada, ficamos em casa, ficamos os dois desempregados, 3 anos seguidos. (...) A minha esposa trabalhava numa escola, e depois acabou o contrato. No pico da crise o governo começou a despedir, a reduzir no pessoal auxiliar das escolas e a minha mulher acabou. Ela cumpriu os 3 anos completos no desemprego, e eu ainda estou! (01, l. 149)

Numa outra situação verifica-se que, num primeiro momento, a esposa não tinha uma actividade profissional, ocupando-se, portanto, do cuidado da casa e dos filhos. Com a perda do emprego por parte do marido, esta sentiu necessidade de iniciar uma actividade profissional para apoiar a família. Apesar desta inversão de papéis se ter revelado necessária do ponto de vista desta família, esta foi uma mudança difícil de gerir por parte do ex-trabalhador dos ENVC que diz ter-se sentido “inútil, (por) ver que até a minha mulher teve de deixar a educação dos nossos filhos para ir trabalhar, para pagar contas, e eu a tentar arranjar trabalho e não conseguia, ficava em casa.” (04, l. 96) No momento da recolha de dados, este participante parece ter conseguido gerir a mudança de papéis pois refere: “Depois lá mudou um bocado a minha sorte, porque a minha mulher começou a trabalhar como mulher das limpezas numas casas e endireitamos a vida. Mas isto passado 1 ou 2 anos, se não mais, de ficar desempregado.” (04, l. 97)

Deste modo, pode considerar-se que as várias alterações ocorridas na vida dos ex-trabalhadores na sequência da perda de emprego se reflectiram na sua percepção de bem-estar individual.

Relativamente a este assunto, a análise qualitativa demonstra que o aspecto que mais parece ter afectado a qualidade de vida dos ex-trabalhadores dos ENVC é a perda de rendimento. Com efeito, são vários os trechos que salientam este domínio, conforme se pode verificar seguidamente: “Ai, (a qualidade de vida) foi afectada foi. (...) Foi... A dificuldade é que houve uma redução do orçamento familiar.” (06, l. 129); “A nível de qualidade de vida baixou um bocado. (...) Nota-se que tenho que fazer outro tipo de (ginástica, não é). (...) Não posso tomar decisões que tomava quando estava nos estaleiros” (07, l. 110); “Por sorte, por sorte ela foi formada quando o estaleiro acabou e hoje eu notava

que se estivesse no desemprego para a minha filha estudar, mas não conseguia, não conseguia dar seguimento aquilo. Está a ver?” (01, l. 219); “Continuei na mesma, mas não é aquela vida que eu estava a fazer.” (05, l. 154)

Há também dois dos participantes que destacam alguns problemas de saúde decorrentes das tarefas desempenhadas nos ENVC que, naturalmente, afectam a sua qualidade de vida actual. Um deles refere sentir algumas dores, “já me começo a queixar dos ombros, do joelho...” (01, l. 117) e um outro entende que a sua qualidade de vida é “pior (pois) aquilo era um ambiente de muito barulho, um barulho tremendo! Aquilo até dava cabo dos ouvidos!” (02, l. 102). Apesar disso, considera ter “mais tempo agora..”. O rendimento familiar é menor, mas em certa medida esse prejuízo é compensado pelo facto de ter mais tempo para si e para os seus: “Ando mais leve na carteira, mas tenho mais tempo” (02, l. 99).

Efectivamente, alguns dos ex-trabalhadores salientam que, após a perda de emprego a sua qualidade de vida melhorou – eventualmente porque dedicavam antes muito do seu tempo aos ENVC e, actualmente, podem usufruir desse tempo para cuidar de si mesmos e estar com a família e/ou porque, tendo ultrapassado uma situação *stressante* (o desemprego) com o apoio da família, isso os uniu e reforçou os laços já existentes. Um dos participantes diz inclusivamente: “(...) depois de tudo o que passei, sim tenho melhor qualidade de vida. Tenho uma melhor relação familiar, tenho mais tempo para a família” (04, l. 105).

Por fim, outro dos participantes considera que não se trata especificamente de ter melhor ou pior qualidade de vida, mas sim ter mais tempo para si, “mais tempo para estar com um amigo (...) sem ter pressa de ir embora. (...) Mais tempo para passear e descansar” (03, l. 89).

A análise dos scores globais obtidos na WHOQOL-Bref (Vaz Serra et al., 2006) e na Escala de Satisfação com a Vida (Neto et al., 1990) permite corroborar, de algum modo, os resultados obtidos na sequência das entrevistas semi-estruturadas.

Isto porque, relativamente à avaliação subjectiva de qualidade de vida por parte dos participantes (Tabela 19), os resultados da estatística descritiva obtidos sugerem melhores indicadores de qualidade de vida no Domínio Psicológico (M=70,33; dp=15,16) e no Domínio

Físico ($M=68,26$; $dp=16,81$) e indicadores ligeiramente mais negativos nos Domínios das Relações Sociais ($M=66,96$; $dp=19,34$) e do Ambiente ($M=60,84$; $dp=12,01$). De referir ainda que na Faceta Geral os resultados são bastante satisfatórios, com um valor médio de 63,37 pontos, ainda que o desvio-padrão seja relativamente elevado ($dp=15,42$).

Tabela 19. Estatística descritiva dos Domínios de qualidade de vida da WHOQOL-Bref para o total dos participantes e em função da situação profissional actual

	Situação profissional actual				Total dos participantes		Min-máx	Amplitude Teórica
	Empregados n = 59		Desempregados n = 56		N = 115			
	M	dp	M	dp	M	dp		
Domínio Físico	73,67	15,57	62,56	16,30	68,26	16,81	21,43-100	0-100
Domínio Psicológico	74,22	14,79	66,22	14,56	70,33	15,16	25,00-100	0-100
Domínio Relações Sociais	69,63	20,34	64,14	17,97	66,96	19,34	0-100	0-100
Domínio Ambiente	63,45	13,01	58,09	10,28	60,84	12,01	34,38-93,75	0-100
QOL Geral	67,80	15,43	58,71	14,09	63,37	15,42	25-100	0-100

Importa ainda salientar que os indivíduos empregados (no momento da recolha de dados) evidenciam melhores indicadores de qualidade de vida em todos os domínios de análise do que os desempregados (Tabela 19).

Relativamente ao grau de satisfação com a vida (Tabela 20), os participantes obtiveram uma pontuação média de 18,65 pontos ($dp=7,13$)

Tabela 20. Estatística descritiva da escala de Satisfação com a vida para o total dos participantes e em função da situação profissional actual

	Situação profissional actual				Total dos participantes		Min- máx	Amplitude Teórica
	Empregados		Desempregados		N = 115			
	n = 59		n = 56					
	M	dp	M	dp	M	dp		
Satisfação com a vida	21,41	6,45	15,75	6,70	18,65	7,13	5-35	5-35

Tendo em consideração que o ponto médio da escala são 20 pontos, os resultados sugerem que os participantes estão fracamente satisfeitos com a sua vida. Importa ainda

salientar que, de acordo com os resultados obtidos, os participantes empregados (no momento da recolha de dados) estão mais satisfeitos com a vida do que os participantes desempregados (21,41 vs. 15,75; Tabela 20).

Para uma análise da estatística descritiva por item da WHOQOL-Bref e da Escala de Satisfação com a vida, consultar os anexos 11 e 12, respectivamente.

3.2.6. Perspectivas face ao futuro

Este último ponto dos resultados descritivos reflecte as percepções dos participantes relativamente ao seu futuro, quer em termos pessoais, quer em termos profissionais. Analisando o discurso dos ex-trabalhadores é possível identificar uma tendência claramente negativa, ora de receio, ora de incertezas face ao futuro. Há uma noção clara de prejuízo associado à perda de emprego, que se manifesta na antecipação de um agravamento na redução do rendimento do agregado familiar, nas penalizações associadas à reforma antecipada, na possível incapacidade para apoiar a família nuclear (e.g., filhos que se encontram em processo de formação no Ensino Superior) ou ainda na necessidade de emigrar.

Há ainda alguns participantes que, pensando no futuro, se referem aos ENVC (actualmente West Sea - Estaleiros Navais, Lda.). Um dos participantes refere que, apesar de a sua condição física apresentar já algumas fragilidades, gostava de regressar à empresa e às suas tarefas habituais: “As minhas condições físicas já não são as mesmas. Mas hoje eu voltava. Nas mesmas condições de trabalho, o trabalho no mesmo figurino, eu voltava” (01, l. 115). Por sua vez, outro dos participantes entende que se tivesse que regressar, certamente iria encontrar uma realidade diferente, sendo que o seu discurso sugere que talvez não o fizesse. “Sim, se eu continuasse a ir para os estaleiros para essa empresa que está lá, talvez vinha reencontrar aquilo anormal.” (05, l. 159)

Assim, a incerteza face ao futuro marca fortemente o discurso dos participantes, conforme se pode verificar nos excertos seguintes: “Não vejo futuro! Oxalá que ande para a frente, mas não vejo futuro.. Vou tentar..” (03, l. 131)

Olhe eu não vejo futuro. Eu sou um bocadinho (...) com receio. Viemos cá para fora, prometeram-nos mundos e fundos e agora o desemprego está a acabar e as penalizações que ninguém nos disse os valores de grande dimensão e estamos com receio de ir para a reforma e a ganhar menos do que no desemprego, está a ver? Com penalizações de 40%... E isto mete-me receio, mete-me medo, mete-me medo. (01, l. 250)

Isto aqui.. não estou a ver assim grandes futuros. Não vejo maneira de isto progredir monetariamente por isso, vai ter que ser. (...) Embora seja um bocado contra-vontade, forçado (a emigrar), mas vai ter que ser. (06, l. 186)

O futuro? Isso é que eu não sei. O futuro não sei. Eu sei lá o futuro. (...) O mundo dá tantas voltas eu pronto, eu era uma pessoa muito feliz. Há uns anos atrás, muito feliz mesmo, muito feliz. Mas as coisas vão mudando, não é? (10, l. 412)

A dificuldade em antecipar e preparar o futuro é certamente *stressante* e angustiante. Leva os participantes a ter receio das condições de uma reforma antecipada e, por consequência, de como serão vividos os anos seguintes, a ponderar deixar a família e emigrar na procura de melhores condições de vida, a sentirem-se tristes e desamparados.

A incerteza quanto aos anos vindouros leva-os a referir a necessidade de “poupar, porque amanhã acontece qualquer coisa, não é?” (01, l. 268) e não se podem colocar numa situação em que sejam novamente apanhados “um bocadinho desprevenidos” (03, l. 65). O futuro ficou certamente condicionado, pelo que agora resta “tentar arranjar mais um trabalhinho, arranjar mais 5 anos era bom para mim, era” (05, l. 227) ou, “(...) não arranja(ndo) trabalho, uma pessoa tem que se reformar e tem que pensar noutras coisas” (05, l. 218). “O futuro tem que.. cultivar ou assim, qualquer coisa. E ajudar as filhas. Tenho duas filhas. (...) Tenho que olhar um bocado por elas, ajudá-las um bocado.” (05, l. 221) Deste modo, e de acordo com o discurso destes trabalhadores, a perda de emprego colocou seriamente em causa o seu futuro – e o das suas famílias – pois “daqui para a frente, não sei..” (05, l. 218). Tudo é incerteza.

Por sua vez, observam-se também nos relatos dos participantes alguns sentimentos de esperança e optimismo face ao futuro, ainda que em menor número, sobretudo no sentido da melhoria das condições de vida, surgimento de oportunidades e desafios e ainda de uma maior disponibilidade para aproveitar o tempo em família. Apesar de se manterem preocupados quanto ao futuro, referem-se conscientes quanto à incerteza da vida, mas esperançosos de que melhores dias virão.

O meu futuro? Olhe não sei, eu com o passado já aprendi que a vida pode dar muitas voltas de um momento para o outro, por isso não lhe sei dizer como será o meu futuro. Mas espero que corra tudo bem para mim e para os meus” (04, l. 136) e “eu tinha esperança no fundo que alguma coisa haveria de aparecer não é. Tinha esperança. (10, l. 327)

Um dos participantes considera que a perda de emprego não afectou por si só o seu futuro, mas influenciou fortemente a forma como vê e pensa o futuro. Nas suas palavras:

(Ficar desempregado) não afectou o meu futuro, mas condicionou a minha maneira de pensar no futuro e de ver o futuro. (...) Sinto que cada vez fico mais velho, que cada vez vou ver pior, eu já vejo mal de uma vista, já fui operado, agora uso óculos, mas mesmo assim vejo mal. Sinto que hoje posso estar bem mas amanhã já não. A vida dá voltas e eu percebi isso da pior maneira. Mas não é por isso que deixo de aproveitar a vida, quero ver os meus netos a crescer, quero ter um resto de boa vida com a minha mulher, quero aproveitar com os meus netos o que não pude aproveitar com os meus filhos, entende? (04, l. 140)

De certa forma, a perda de emprego fê-lo perceber que a vida tem mais dimensões para além do trabalho e uma delas – a família – merece, do seu ponto de vista, ser valorizada e aproveitada. Este participante, já numa fase tardia da vida activa, pretende agora aproveitar a sua vida de outra forma – rentabilizando o tempo com a sua esposa e, particularmente, com os seus netos.

Na mesma linha, um outro participante (mais jovem) viu na perda de emprego uma oportunidade:

Eu tenho sempre uma visão muito optimista daquilo que será o meu futuro. Encaro sempre que novas oportunidades e novas portas se poderão abrir e todos os esforços que eu hoje faço no futuro possam ser compensados de certa forma. Mas tenho sempre uma visão muito otimista das coisas. (09, l. 110).

Talvez por possuir esta visão positiva, este participante tenha referido na sua entrevista que, no período de desemprego, casou, constituiu família (teve um filho) e procurou uma reconversão profissional com a realização de uma licenciatura.

Em síntese, este primeiro bloco de resultados, pela sua natureza mais descritiva, sugere que a experiência do desemprego involuntário dos ex-trabalhadores dos ENVC foi altamente heterogénea. Com efeito, a diversidade de percursos de vida e trajectórias profissionais parece ter influenciado a forma como cada um dos participantes experienciou a perda de emprego, geriu a situação e perspectivou o seu futuro.

Neste sentido, procura-se de seguida identificar alguns dos mecanismos (individuais e contextuais) que intervieram no modo como estes indivíduos experienciaram a situação de desemprego e, atendendo a que esta experiência parece estar associada a sentimentos de preocupação e ansiedade face ao futuro, conhecer a sua percepção de BES.

3.3. Testes de Hipóteses e Análise Multivariada

Após a apresentação dos principais resultados em termos de estatística descritiva e análise de conteúdo procede-se seguidamente à análise inferencial analisando cada uma das hipóteses de investigação formuladas.

No sentido de responder à pergunta de partida: ‘quais as principais variáveis que influenciam a forma como se vive a experiência de desemprego involuntário?’ e responder ao objetivo geral deste trabalho (i.e., compreender a experiência do desemprego involuntário dos ex-trabalhadores dos ENVC), levantaram-se duas principais hipóteses de investigação.

Assim, para determinar os factores individuais e contextuais envolvidos na experiência de desemprego involuntário dos ex-trabalhadores dos ENVC definiram-se algumas hipóteses de trabalho que procuraram analisar o contributo dos seguintes determinantes: idade, habilitações literárias, redes sociais de apoio, rendimentos do agregado familiar, utilização de estratégias de *coping*, experiências prévias de emprego e desemprego e recurso às políticas sociais de apoio ao emprego. Por fim, para verificar a relação entre a situação profissional actual e a percepção de BES dos ex-trabalhadores dos ENVC procurou-se comparar indicadores de qualidade de vida e satisfação com a vida entre indivíduos empregados e desempregados.

Caracterizados os participantes do ponto de vista sociodemográfico, do seu percurso de vida e trajecto profissional, da sua experiência de desemprego involuntário, estratégias de *coping* utilizadas para lidar com a perda de emprego, dos efeitos desta na sociabilidade e bem-estar e das suas perspectivas de futuro, procurou-se determinar de que modo as características, acções e recursos individuais, as características do percurso profissional e as características do contexto se associam à situação profissional actual (no momento da recolha de dados) dos ex-trabalhadores dos ENVC.

Deste modo, com a primeira hipótese de trabalho a ser testada pretende-se saber se a situação profissional actual (no momento da recolha de dados) dos ex-trabalhadores está associada à idade desses trabalhadores, e foi formulada da seguinte forma:

H1a. Os ex-trabalhadores mais jovens dos ENVC tendem a estar actualmente empregados.

Na análise da relação entre os grupos de idade (tomada em consideração a idade no momento da perda de emprego) e a situação face ao mercado de trabalho (no momento da recolha de dados) em tabelas de contingência, utilizou-se o teste de independência do Qui-Quadrado (Tabela 21).

Tabela 21. Relação entre a idade e a situação profissional actual (χ^2)

	Situação profissional actual				χ^2
	Empregados		Desempregados		
	n = 59		n = 56		
	n	%	n	%	
Mais Jovens	52	88,1	15	26,8	44,468***
Mais Velhos (+55 anos)	7	11,9	41	73,2	

+ p<0,10; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

Observa-se, assim, uma associação significativa entre a idade dos ex-trabalhadores dos ENVC e a situação profissional no momento da recolha de dados, $\chi^2(1) = 44,468$, $p = ,000$, de forte intensidade (V de Cramer = ,622), sugerindo a aceitação da hipótese formulada. Enquanto no grupo dos participantes mais jovens a maioria se encontrava, no momento da recolha de dados, empregada (88,1%), no grupo dos ex-trabalhadores mais velhos a maioria encontrava-se desempregada (73,2%).

H1b. Os ex-trabalhadores dos ENVC com maiores habilitações literárias tendem a estar actualmente empregados.

No que diz respeito à relação entre a escolaridade (no momento da perda de emprego) e a situação profissional actual (no momento da recolha de dados) foi também utilizado o teste de independência do Qui-Quadrado (Tabela 22).

Tabela 22. Relação entre a escolaridade e a situação profissional actual (χ^2)

	Situação profissional actual				χ^2
	Empregados		Desempregados		
	n = 59		n = 56		
	n	%	n	%	
Até ao 6º ano	8	13,6	16	28,6	5,166 +
7º-9º ano	22	37,3	22	39,3	
Ensino secundário e superior	29	49,2	18	32,1	

† p<0,10; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

Tal como se pode verificar na tabela acima há uma associação marginalmente significativa entre a escolaridade dos ex-trabalhadores dos ENVC no momento da perda de emprego e sua situação profissional aquando da recolha de dados, $\chi^2(2) = 5,166$, $p = ,076$, de intensidade moderada (V de Cramer = ,212). Esta associação sugere a aceitação da hipótese formulada, ainda que o nível de significância não seja muito relevante. Além disso, importa salientar que aproximadamente metade do grupo dos participantes empregados (49,2%) tinha concluído o ensino secundário ou superior e cerca de 68% dos desempregados possuía apenas o 2º ou 3º ciclo do ensino básico.

H1c. Os ex-trabalhadores dos ENVC com redes sociais mais alargadas tendem a estar actualmente empregados.

No sentido de se verificar a associação entre a dimensão das redes sociais (número de elementos da família e amigos que os participantes consideravam próximos de si aquando da perda de emprego) e a situação profissional no momento da recolha de dados (0=empregado; 1=desempregado) tomou-se em consideração o coeficiente de correlação ponto-bisserial (Tabela 23).

Tabela 23. Relação entre a dimensão das redes sociais e a situação profissional actual (r_{pb})

	1.	2.
1. Situação profissional (0=empregado;1=desempregado)	1	
2. Dimensão das redes sociais	-,027	1

† p<0,10; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

Deste modo, os resultados sugerem a existência de uma correlação negativa entre a dimensão das redes sociais e a situação profissional actual, $r_{pb} = -,027$; $p = ,777$. Dito de

outro modo, coeficiente de correlação ponto-bisserial demonstra que redes sociais de maior dimensão estão associadas à situação actual de empregado, ainda que esta associação não seja significativa do ponto de vista estatístico.

H1d. Os ex-trabalhadores dos ENVC que recorreram à activação da sua rede de contactos para procurar emprego tendem a estar actualmente empregados.

No que diz respeito à associação entre as estratégias de procura de emprego e, muito particularmente, ao recurso à rede pessoal de relações (amigos, familiares e conhecidos) e a situação profissional actual, o teste de independência do Qui-Quadrado demonstrou não existir uma associação estatisticamente significativa entre estas duas variáveis, o que vem refutar a hipótese de trabalho formulada (Tabela 24).

Tabela 24. Relação entre as estratégias de procura de emprego (contactos com a sua rede de relações) e a situação profissional actual (χ^2)

	Situação profissional actual				χ^2
	Empregados		Desempregados		
	n = 59		n = 56		
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	
Com recurso a contactos com a rede de relações	46	78,0	41	73,2	,352
Sem recurso a contactos com a rede de relações	13	22,0	15	26,8	

† p<0,10; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

Apesar da ausência de uma associação significativa do ponto de vista estatístico verifica-se claramente que, quer os indivíduos actualmente empregados, quer os desempregados recorreram à sua rede de relações para procurar emprego (Tabela 24).

H1e. Os ex-trabalhadores dos ENVC cujos agregados familiares têm maiores rendimentos tendem a estar actualmente empregados.

Conforme se pode observar na tabela 25 não existe uma associação significativa em termos estatísticos entre o rendimento do agregado familiar (no momento da perda de emprego) e a situação face ao mercado de trabalho no momento da recolha de dados, $\chi^2(1) = ,835$; p = ,361.

Estes indicadores sugerem, assim, a refutação da hipótese de trabalho formulada.

Tabela 25. Relação entre o rendimento do agregado familiar e a situação profissional actual (χ^2)

	Situação profissional actual				χ^2
	Empregados		Desempregados		
	n = 59		n = 56		
	n	%	n	%	
Até 1060€/Mês	26	44,1	20	35,7	,835
Mais de 1060€/Mês	33	55,9	36	64,3	

† p<0,10; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

Apesar disso, é importante referir que, quer os agregados familiares dos indivíduos actualmente empregados, quer os agregados familiares dos indivíduos desempregados possuem maioritariamente rendimentos mensais superiores a 1060€/mês.

H1f. Os ex-trabalhadores dos ENVC que utilizaram predominantemente estratégias de coping positivas tendem a estar actualmente empregados.

As estratégias de *coping* positivas, no âmbito da Escala Toulousina de *Coping*, são as associadas às subescalas Controlo e Suporte social, pelo que quando analisada a relação entre a utilização predominante destas estratégias e a situação profissional actual seria de esperar uma associação positiva e estatisticamente significativa. Todavia, tal como se pode observar na tabela 26 esta associação não se verifica.

Efectivamente ambos os grupos usam/usaram predominantemente estratégias de *coping* positivas para lidar com a perda de emprego.

Tabela 26. Relação entre as estratégias de *coping* predominantemente utilizadas e a situação profissional actual (χ^2)

	Situação profissional actual				χ^2
--	------------------------------	--	--	--	--

† p<0,10; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

H1g. Os ex-trabalhadores dos ENVC com experiências prévias (aos ENVC) de emprego tendem a estar actualmente empregados.

A análise da relação entre o percurso profissional dos participantes e a sua situação face ao mercado de trabalho demonstra que a maioria dos participantes possui experiências profissionais para além dos ENVC (78% dos indivíduos empregados e 60,7% dos indivíduos desempregados; tabela 27).

O teste de independência do Qui-Quadrado sugere a presença de uma associação significativa do ponto de vista estatístico, $\chi^2(1) = 4,039$; $p = ,044$, de fraca intensidade (V de Cramer = ,187) entre a existência de experiências prévias de emprego (aos ENVC) e a situação profissional actual, validando assim a hipótese de trabalho formulada.

Tabela 27. Relação entre o percurso profissional (experiências prévias de emprego) e a situação profissional actual (χ^2)

	Situação profissional actual				χ^2
	Empregados n = 59		Desempregados n = 56		
	n	%	n	%	
Com experiência profissional prévia	46	78,0	34	60,7	4,039*
Sem experiência profissional prévia	13	22,0	22	39,3	

+ $p < 0,10$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

H1h. Os ex-trabalhadores dos ENVC que experienciaram a primeira perda de emprego (associada aos ENVC) tendem a estar actualmente desempregados.

Atendendo à experiência prévia de desemprego, o teste de independência do Qui-quadrado sugere a existência de uma associação significativa em termos estatísticos, $\chi^2(1) = 12,861$; $p = ,000$ e de forte intensidade (V de Cramer = ,334) entre o percurso profissional (situações anteriores de desemprego) e a situação profissional actual dos ex-trabalhadores dos ENVC. Esta associação sugere, portanto, a aceitação da hipótese de trabalho formulada (Tabela 28).

Importa ainda destacar que, para a maior parte dos indivíduos que se mantêm desempregados (91,1%), a perda de emprego dos ENVC foi a sua primeira experiência de desemprego. No caso dos indivíduos que se encontram actualmente empregados, esta não foi experiência única para cerca de 63% dos participantes.

Tabela 28. Relação entre o percurso profissional (experiências prévias de desemprego) e a situação profissional actual (χ^2)

	Situação profissional actual				χ^2
	Empregados n = 59		Desempregados n = 56		
	n	%	n	%	
Com experiência prévia de desemprego	22	37,3	5	8,9	12,861***
Sem experiência prévia de desemprego	37	62,7	51	91,1	

† p<0,10; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

H1i. Os ex-trabalhadores dos ENVC que beneficiaram de menos mecanismos de apoio ao emprego tendem a estar actualmente empregados.

Relativamente aos mecanismos de apoio de que os ex-trabalhadores dos ENVC beneficiaram, tal como se pode observar na tabela 29 a maioria usufruiu apenas do subsídio de desemprego (74,6% dos indivíduos empregados e 57,1% dos indivíduos desempregados). Para além desta prestação social de apoio, alguns dos participantes usufruíram também de outras medidas de apoio ao emprego, tais como o subsídio social de desemprego ou medidas de formação profissional.

Tabela 29. Relação entre os mecanismos de apoio ao emprego utilizados e a situação profissional actual (χ^2)

	Situação profissional actual				χ^2
	Empregados n = 59		Desempregados n = 54		
	n	%	n	%	
Apenas subsídio de desemprego	44	74,6	32	57,1	3,896*
Subsídio de emprego e outras medidas de apoio	15	25,4	24	42,9	

† p<0,10; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

Validando esta hipótese de trabalho, o teste de independência do Qui-Quadrado demonstra uma associação estatisticamente significativa entre os mecanismos de apoio ao emprego utilizados e a situação profissional actual, $\chi^2(2) = 3,896$; $p = ,048$, ainda que de fraca intensidade (V de Cramer = ,184).

Analizadas as associações entre a situação profissional actual e alguns factores individuais e contextuais, a segunda hipótese de investigação pretende verificar se o BES

(entendido em termos de qualidade de vida e satisfação com a vida) varia em função da situação profissional actual (no momento da recolha de dados). Sendo assim, definiram-se duas hipóteses de trabalho que se testam seguidamente:

H2a. Os ex-trabalhadores dos ENVC que se encontram actualmente empregados apresentam melhores indicadores de qualidade de vida do que os que se encontram desempregados.

Comparando as pontuações dos participantes em função da situação profissional actual (com recurso ao teste t para amostras independentes), verificam-se diferenças estatisticamente significativas entre o grupo dos indivíduos empregados e o grupo dos indivíduos desempregados em três dos domínios da WHOQOL-Bref e na faceta geral, sendo que os primeiros demonstram níveis de qualidade de vida mais elevados em todos os domínios do instrumento (Tabela 30). Além disso, verificam-se diferenças estatisticamente significativas no Domínio Físico, $t(113) = 3,737$, $p = ,000$, no Domínio Psicológico, $t(113) = 2,922$; $p = ,004$, no Domínio Ambiente, $t(113) = 2,444$; $p = ,016$ e na Faceta Geral, $t(113) = 3,294$, $p = ,001$ o que sugere a confirmação (ainda que parcial) da hipótese de trabalho formulada.

Tabela 30. Diferenças na Qualidade de vida em função da situação profissional actual (teste t)

	Situação profissional actual	Média (dp)	<i>t</i>	<i>p</i>
Domínio Físico	Empregado	73,67 (15,57)	3,737	,000***
	Desempregado	62,56 (16,30)		
Domínio Psicológico	Empregado	74,22 (14,79)	2,922	,004**
	Desempregado	66,22 (14,56)		
Domínio das Relações Sociais	Empregado	69,63 (20,34)	1,532	,128
	Desempregado	64,14 (17,97)		
Domínio Ambiente	Empregado	63,45 (13,01)	2,444	,016*
	Desempregado	58,09 (10,28)		
Faceta geral	Empregado	67,80 (15,43)	3,294	,001***
	Desempregado	58,71 (14,09)		

† $p < 0,10$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

H2b. Os ex-trabalhadores dos ENVC que se encontram actualmente empregados apresentam melhores indicadores de satisfação com a vida do que os que se encontram desempregados.

No que diz respeito às diferenças entre os indivíduos empregados e os desempregados em termos da satisfação com a vida, observa-se igualmente que os participantes actualmente empregados apresentam maiores níveis de satisfação com a vida, $t(113) = 4,613$; $p = ,000$. Assim, os resultados sugerem a confirmação da hipótese formulada na medida em que apontam para a existência de diferenças estatisticamente significativas entre os dois grupos (Tabela 31).

Tabela 31. Diferenças na Satisfação com a vida em função da situação profissional actual (teste t)

	Situação profissional actual	Média (dp)	<i>t</i>	<i>p</i>
Satisfação com a vida	Empregado	21,41 (6,45)	4,613	,000***
	Desempregado	15,75 (6,70)		

† $p < 0,10$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Deste modo, verificadas associações estatisticamente significativas entre idade, escolaridade, experiências prévias (aos ENVC) de emprego e de desemprego, utilização de mecanismos de apoio ao emprego e a situação profissional actual (no momento da recolha de dados) dos ex-trabalhadores dos ENVC, bem como diferenças entre esta situação e a percepção de bem-estar individual, considerou-se pertinente procurar prever a situação face ao mercado de trabalho em função de uma série de indicadores de natureza individual e contextual.

Nesta linha, e no sentido de avaliar a significância das variáveis (1) Idade, (2) Dimensão da rede social, (3) Rendimento do agregado familiar, (4) Estratégias de procura de emprego (contactos sociais), (5) Estratégias de *coping* predominantemente utilizadas, (6) Experiências prévias de emprego e (7) Experiências prévias de desemprego para a probabilidade de estar desempregado, recorreu-se à regressão logística pelo método Enter, como descrito em Marôco (2014).

A análise demonstrou, com todos os preditores, que as variáveis Dimensão da rede social de apoio no momento da perda de emprego ($b_{\text{Rede}} = -,018$; $X^2_{\text{Wald}}(1) = 1,550$; $p = ,213$; $OR = ,982$), Rendimentos no momento da perda de emprego ($b_{\text{Rendimentos}} = ,101$; $X^2_{\text{Wald}}(1) =$

,044; $p = ,835$; $OR = 1,106$), Estratégias de procura de emprego ($b_{\text{Contactos Sociais}} = ,714$; $X^2_{\text{Wald}} (1) = 1,160$; $p = ,281$; $OR = 2,042$), Estratégias de *Coping* ($b_{\text{Coping(positivo)}} = 1,015$; $x^2_{\text{Wald}} = 2,237$; $p = ,135$; $OR = 2,760$), Experiência profissional noutras entidades ($b_{\text{Experiência profissional}} = -,608$; $X^2_{\text{Wald}} (1) = ,893$; $p = ,345$; $OR = ,545$) e Experiência prévia de desemprego ($b_{\text{Experiência desemprego}} = -,882$; $X^2_{\text{Wald}} (1) = 1,291$; $p = ,256$; $OR = ,414$), não apresentavam um efeito estatisticamente significativo sobre o *Logit* da probabilidade de estar desempregado.

Pelo contrário, a variável Idade ($b_{\text{Idade}} = ,209$; $X^2_{\text{Wald}} (1) = 28,154$; $p = ,000$; $OR = 1,232$) apresentou um efeito estatisticamente significativo sobre o *Logit* da probabilidade de estar desempregado de acordo com o modelo *Logit* ajustado ($G^2(7) = 67,280$; $p = ,000$; $X^2_{\text{Wald}} (8) = 12,436$; $p = ,133$; $R^2_{\text{CS}} = ,452$; $R^2_{\text{N}} = ,602$).

A tabela 32 resume os coeficientes do modelo e a sua significância.

Tabela 32. Coeficientes Logit do modelo de regressão logística da situação profissional (Método Enter)

Variáveis	B	S. E.	X ² Wald	df	p-value	Exp(B)	I.C. a 95% para Exp(B)
Idade no momento da perda de emprego	,209	,039	28,154	1	,000	1,232]1,141; 1,331[
Dimensão da rede social de apoio no momento da perda de emprego	-,018	,014	1,550	1	,213	,982],955; 1,010[
Rendimentos no momento da perda de emprego	,101	,483	,044	1	,835	1,106],429; 2,852[
Estratégias de procura de emprego	,714	,663	1,160	1	,281	2,042],557; 7,485[
Estratégias de <i>Coping</i>	1,015	,679	2,237	1	,135	2,760],730; 10,444[
Experiência profissional noutras entidades	-,608	,643	,893	1	,345	,545],154; 1,920[
Experiência prévia de desemprego	-,882	,777	1,291	1	,256	,414],090; 1,896[
Constant	-11,013	2,548	18,682	1	,000	,000	

Assim, recorrendo ao método Forward:LR (Tabela 33) ajustou-se um novo modelo, estatisticamente significativo ($G^2(1) = 57,206$; $p = ,000$; $X^2_{\text{Wald}} (8) = 12,462$; $p = ,132$; $R^2_{\text{CS}} = ,400$; $R^2_{\text{N}} = ,534$) apenas com a variável Idade ($b_{\text{Idade}} = ,186$; $X^2_{\text{Wald}} (1) = 30,180$; $p = ,000$; $OR = 1,204$).

Tabela 33. Coeficientes Logit do modelo de regressão logística da situação profissional (Método Forward:LR)

Variáveis	B	S. E.	X ² Wald	df	p-value	Exp(B)	I.C. a 95% para Exp(B)
Idade no momento da perda de emprego	,186	,034	30,180	1	,000	1,204]1,127; 1,287[
Constant	-9,271	1,753	27,973	1	,000	,000	

As funções de probabilidade de estar desempregado em função desta variável são ilustradas na Figura 5. A observação da mesma e da tabela 33 permite perceber que a probabilidade de estar desempregado ($Y = 1$) aumenta exponencialmente com o aumento da idade (o rácio das chances de estar desempregado relativamente a estar empregado aumenta 20% por cada ano de vida).

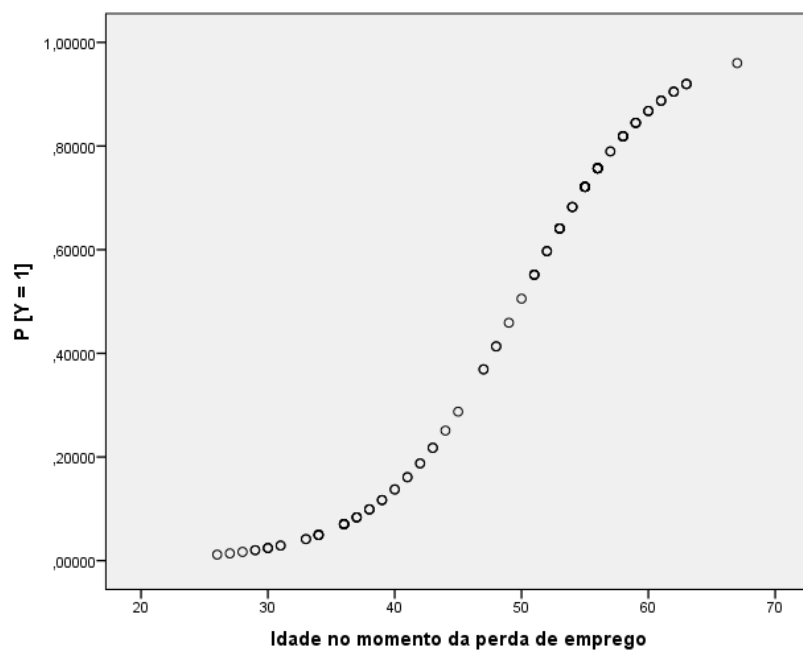


Figura 5. Probabilidade de estar desempregado em função da idade no momento da perda de emprego

A percentagem de classificações correctas é de 72%. Este valor é consideravelmente superior à percentagem proporcional de classificações correctas por acaso (48%) demonstrando a utilidade do modelo para classificar novas observações. O modelo ajustado apresenta ainda elevada sensibilidade (96,3%) e especificidade (50%) bem como uma capacidade discriminante excelente ($AUC = ,886$; $p = ,000$).

Com base neste indicador verificamos ainda a relação entre a idade no momento da perda de emprego e a duração do desemprego, tendo-se observado uma associação positiva e estatisticamente significativa ($r = ,535$, $p = ,000$).

Quando analisados os perfis de duração do desemprego em função dos grupos de idade (Tabela 34) verifica-se ainda que de uma forma geral os mais jovens tiveram experiências de desemprego mais curtas (até um ano; 52,9%) e os mais velhos, experiências de desemprego de muito longa duração (mais de 25 meses; 81,3%).

Tabela 34. Perfis de duração do desemprego por grupos de idade

Duração do desemprego	<35 anos n = 17		35-44 anos n = 26		45-54 anos n = 23		>55 anos n = 48	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Ate 11 meses	9	52,9	16	61,5	10	43,5	1	2,1
Entre 12 a 24 meses (longa duração)	3	17,6	8	30,8	4	17,4	8	16,7
Mais de 25 meses (muito longa duração)	5	29,4	2	7,7	9	39,1	39	81,3

Por fim, no sentido de identificar qual ou quais das variáveis sob estudo permitiriam discriminar significativamente os três perfis de desemprego definidos anteriormente (até 11 meses, de 12 a 24 meses – desemprego de longa duração e mais de 25 meses – desemprego de muito longa duração) recorreu-se ainda à Análise Discriminante *stepwise* com o método do Λ de Wilks. De acordo com o teste M de Box, o pressuposto da homogeneidade das matrizes de variâncias-covariâncias é válido ($M=12,9$; $F(6; 50368,386) = 2,099$; $p = ,050$).

Recorreu-se ainda à Análise Confirmatória com validação cruzada para a obtenção de funções de classificação que permitam prever em que perfil de desemprego se podem classificar novos casos.

A Análise Discriminante *stepwise* extraiu duas funções discriminantes, retendo como estatisticamente significativas as variáveis Idade no momento da perda de emprego e Duração do vínculo laboral aos ENVC.

A tabela 35 apresenta os coeficientes standardizados destas variáveis nas funções discriminantes, a significância de cada uma destas funções e a percentagem de variância entre os grupos explicada pelas funções discriminantes.

Tabela 35. Coeficientes estandardizados das variáveis com poder discriminante, a percentagem de variância entre os grupos explicada pelas 2 funções discriminantes extraídas e significância das funções discriminantes

Variáveis	Coeficientes nas Funções Discriminantes	
	1	2
Idade no momento da perda de emprego	,211	1,752
Duração do vínculo laboral aos ENVC	,819	-1,563
Eigenvalue	,522	,071
Variância explicada	88,0	12,0
p-value	,000	,006

A função 1 é essencialmente definida pela variável Idade no momento da perda de emprego e pela Duração do vínculo laboral aos ENVC explicando 88% da variabilidade entre os grupos. Esta função discrimina significativamente os três grupos ($\Lambda = ,613$; $X^2(4) = 53,528$; $p = ,000$). A segunda função, ainda que significativa explica somente 12% da variabilidade entre os grupos ($\Lambda = ,933$; $X^2(1) = 7,546$; $p = ,006$).

Tabela 36. Resultados da classificação e funções classificatórias usadas

		Grupo Original	Até 11 meses	Entre 12 a 24 meses	Mais de 25 meses	Total
Original	n (%)	Até 11 meses	19 (66,7)	2 (5,6)	10 (27,8)	36
		Entre 12 a 24 meses	9 (39,1)	4 (17,4)	10 (43,5)	23
		Mais de 25 meses	6 (10,9)	1 (1,8)	48 (87,3)	55
Validação cruzada	n (%)	Até 11 meses	23 (63,9)	2 (5,6)	11 (30,6)	36
		Entre 12 a 24 meses	10 (43,5)	3 (13,0)	10 (43,5)	23
		Mais de 25 meses	7 (12,7)	2 (3,6)	46 (83,6)	55

Funções de classificação:

Grupo até 11 meses = 1,010 Idade no momento da perda de emprego; -,553 Duração do vínculo contratual aos ENVC; -16,425

Grupo entre 12 a 24 meses = 1,162 Idade no momento da perda de emprego; -,648 Duração do vínculo contratual aos ENVC; -21,571

Grupo Mais de 25 meses = 1,088 Idade no momento da perda de emprego; -,465 Duração do vínculo contratual aos ENVC; -22,075

A tabela 36 apresenta as estatísticas de classificação com as respectivas funções de classificação. Usaram-se simultaneamente as funções de classificação originais e as funções

de classificação obtidas removendo da análise o caso que se pretende classificar (estratégia *jackknife*).

A percentagem de indivíduos classificados correctamente com a classificação original foi de 67%. Contudo, na validação cruzada (em que cada caso é classificado com as funções de classificação deduzidas sem esse caso) foram classificados correctamente 63% dos indivíduos.

Discussão dos resultados

O desemprego continua a ser um dos maiores desafios das sociedades industrializadas. Para além das repercussões económicas e sociais, as questões relativas à experiência individual de desemprego têm atraído, recentemente, uma atenção crescente (Kunz, 2004). Todavia, ainda que sejam já vários os estudos que documentam os efeitos prejudiciais do desemprego para o bem-estar individual, pouco se sabe ainda acerca das características individuais e contextuais que se podem assumir como recursos ou constrangimentos para a vivência da situação de desemprego (Bauman, 2015a,b). Assim, partindo de um caso específico – a reprivatização dos ENVC e o consequente despedimento dos mais de 600 trabalhadores – procurou-se determinar o contributo de um conjunto de características individuais, do percurso profissional e do contexto para a situação profissional dos ex-trabalhadores no momento da recolha de dados (empregado vs. desempregado) e a associação entre esta e a percepção de BES.

Com efeito, o desemprego é um dos problemas mais graves e duradouros enfrentados pelas sociedades industrializadas em todo o mundo. Do ponto de vista histórico têm-se observado situações em que o aumento das taxas de desemprego agravou drasticamente as dificuldades e desigualdades sociais existentes (Wanberg, 2012), tal como aconteceu nos EUA na sequência da Grande Depressão dos anos 30 ou na Europa na consequência da crise financeira pós-2007, com taxas de desemprego que atingiram em 2013 os 27,5% na Grécia, 26,1% em Espanha e 16,2% em Portugal, quando a taxa na UE-28 era, à época, de 10,8% (Pordata, 2018d). Não é, portanto, surpreendente que esta seja uma questão alvo de intensa investigação a partir de várias disciplinas científicas e sob diferentes perspectivas. De uma forma geral, a investigação tem-se centrado ora sobre as razões e determinantes do desemprego, ora sobre as consequências do mesmo, sendo mais recente o foco nas consequências individuais do desemprego. Este tem sido abordado sobretudo no âmbito das ciências sociais e do comportamento e, em particular, em termos da experiência subjectiva do desemprego (Caleiras, 2008). Partindo de contribuições basilares neste domínio de investigação (e.g., Durkheim analisou em 1951 as consequências da anomia no suicídio; Jahoda e colaboradores publicaram em 1972 o estudo pioneiro de Marienthal que reflectiu sobre a experiência pessoal de desemprego numa pequena cidade alemã), alguns

dos estudos mais recentes têm-se centrado nas consequências individuais do desemprego em termos de sentimentos de bem-estar e saúde física e mental (Nordenmark & Strandh, 1999; Lucas, Clark, Yannis & Diener, 2004; McKee-Ryan et al., 2005; Oesch & Lipps, 2012; Wanberg, 2012; Milner, Page & LaMontagne, 2014).

Entendemos por isso nuclear analisar mais profundamente a experiência individual de desemprego involuntário dos ex-trabalhadores dos ENVC à luz do contexto geográfico e socioeconómico da região para que, partindo da sua compreensão, se possa sugerir uma maior adequação das políticas sociais de matriz territorial.

Com efeito, atendendo ao contexto geográfico de Viana do Castelo, uma cidade do norte do país com 24 km de orla costeira, as suas dimensões social e económica desde cedo estiveram associadas ao mar. O oceano Atlântico e o rio Lima assumiram-se como motores do protagonismo económico que este território urbano foi adquirindo desde a sua fundação, também pela ligação intra-peninsular e europeia (Cardona, 2011). Ainda hoje a cidade “segue intimamente ligada ao mar” e a economia continua a apoiar-se na indústria do mar e no turismo (Cardona, 2011, p. 152). Desde 1944, ano de fundação dos ENVC, que a cidade ‘vive’ com esta empresa que, na década de 50 era já responsável por “mais de 25% do emprego e dos salários pagos no distrito de Viana do Castelo” (Ramos, 2016, p. 6) e que na década de 70 empregava mais de 2.500 pessoas (Brito, 2011), pelo que o encerramento dos ENVC e o despedimento de todos os trabalhadores foi naturalmente um evento sentido com grande pesar.

Para além disso, desde 2008 que Portugal registava taxas de desemprego crescentes e nunca antes observadas. Entre 2012 e 2013 foram inclusivamente atingidos picos de desemprego na ordem dos 15,5% e 16,2%, respectivamente (Pordata, 2018d). Não fosse este cenário já gravoso do ponto de vista das perspectivas de reingresso no mercado de trabalho, observa-se ainda que a indústria da construção e reparação naval em Portugal tem vindo a perder lugar no Mercado face às indústrias asiáticas (Brito, 2011). Este autor refere aliás que, entre a década de 70 e o início dos anos 2000, a construção naval portuguesa perdeu 25 mil postos de trabalho. Em Portugal continental, para além dos ENVC, existem apenas 14 unidades de construção naval registadas na Associação de Indústrias Navais e, destas, apenas três se situam na zona norte do país – em Vila do Conde e na Póvoa de

Varzim – sendo, no entanto, de muito menor dimensão (Associação de Indústrias Navais, s.d.).

Assim, partindo deste contexto económico pouco favorável à reintegração no mercado de trabalho, procura-se de seguida analisar e discutir os principais resultados da presente investigação à luz de literatura relevante neste domínio e de acordo com os principais resultados encontrados. Debatem-se os efeitos da perda de emprego no percurso de vida dos ex-trabalhadores dos ENVC, a diversidade de experiências observadas e o contraste com medidas de apoio standardizadas. Por fim, procura-se ainda traçar um modelo explicativo da experiência de desemprego involuntário dos ex-trabalhadores dos ENVC que, atendendo às conexões entre vidas, tempo e lugar, contribua para enformar e apoiar a formulação de políticas sociais e medidas programáticas ao nível local que contribuam para uma melhor gestão da condição de desempregado - atendendo às características individuais e contextuais.

De vidas de trabalho a vidas comprometidas pelo desemprego

Procurando olhar o desemprego não como um fenómeno macrossocial e homogéneo, mas como uma experiência individual, vivida no seguimento particular de cada uma das vidas e num contexto/espço específico, atendemos neste ponto específico às histórias. Às histórias de cada um dos ex-trabalhadores dos ENVC que, sempre únicas e singulares, contêm parcelas da complexa malha de relações que se estabelece ao longo dos percursos de vida.

Um dos ‘fios’ desta malha é o desemprego – certamente um dos eventos mais *stressantes* da vida adulta (Paul & Moser, 2009) e cujos efeitos não se restringem à dimensão profissional. Antes, estendem-se a outros domínios da vida individual e colectiva colocando por vezes em causa projectos de vida e perspectivas de futuro. As vidas duras de trabalho dos ex-trabalhadores dos ENVC deram lugar, não raras vezes, a vidas comprometidas pelo desemprego.

Deste modo, na linha da Perspectiva de curso de vida (Elder, 1974) e, portanto, numa leitura contextual das vidas humanas, verificamos que os indivíduos entrevistados não

partilham todos das mesmas condições, isto é, existem vantagens e desvantagens que se foram acumulando entre e dentro das gerações e que, em última análise, podem ter contribuído para a heterogeneidade de experiências observada.

Assim, atendendo ao contexto histórico de que demos conta acima, verificamos que a grande maioria dos ex-trabalhadores que constituíram a amostra deste estudo nasceram em Viana do Castelo, particularmente nas freguesias circundantes aos ENVC. Além disso, e dado que a construção e reparação naval é uma área de actividade profissional marcadamente masculina, a amostra deste estudo é também ela maioritariamente do sexo masculino. De facto, dos 115 indivíduos inquiridos, 110 (95,7%) são homens, sendo os 10 entrevistados igualmente do sexo masculino.

Relativamente aos participantes do estudo quantitativo, a sua idade média é de 48,10 anos ($dp=10,65$) variando entre os 26 e os 67 anos de idade aquando da perda de emprego. Maioritariamente casados ou em união de facto, quer antes, quer após a perda de emprego (87% em ambos os momentos) residem sobretudo com o cônjuge e filhos (58,3% no momento antes da perda de emprego e 59,1% após a perda de emprego). Observa-se ainda que a dimensão média do agregado familiar era de 2,04 pessoas ($dp=,99$) antes da perda de emprego e de 1,97 pessoas ($dp=1,04$) após a perda de emprego. Quando comparadas estas características com a realidade nacional verifica-se que os agregados familiares em Portugal tendem também a ser maioritariamente compostos por casais com filhos. Em 2017 esse número era de 35,02%, representando os casais sem filhos 23,94% (Pordata, 2018c). A dimensão média dos agregados familiares era também nesta data de 2,5 pessoas, pelo que se pode verificar que a estrutura familiar dos ex-trabalhadores dos ENVC parece aproximar-se da situação média nacional – quer antes, quer após a perda de emprego – não havendo, portanto, alterações significativas quer em termos da composição, quer em termos da dimensão do agregado familiar. Apesar da estabilidade registada entre ambos os momentos, a investigação no âmbito do desemprego tende a analisar frequentemente este indicador uma vez que, face a uma situação de perda de emprego de um ou mais elementos do agregado familiar, as famílias tendem a usar uma diversidade de mecanismos no sentido de manterem o seu bem-estar o mais equilibrado possível (en & Gruber, 2000; Browning & Crossley, 2001; Haider & McGarry, 2006). Estes mecanismos são não só o apoio decorrente de programas públicos de apoio e de transferências familiares,

pecuniárias ou não, como também mudanças em termos da composição familiar (Kaplan, 2012). Este autor sugere inclusivamente que a opção de morar com outros, consubstanciada no regresso à casa dos pais ou na partilha de casa com outros indivíduos – familiares ou não, pode ser bastante útil para os indivíduos desempregados, particularmente no caso dos adultos mais jovens, com menores níveis de escolaridade e/ou com menores rendimentos/poupanças.

Ainda que poucos estudos analisem a composição do agregado familiar ao longo dos percursos de vida, Haider e McGarry (2006) referem não existir uma relação sistemática entre este indicador e as taxas de desemprego, sugerindo que não é a perda de emprego *per se* que conduz a mudanças na estrutura do agregado familiar, mas sim as eventuais perdas de rendimento ou a incapacidade de fazer face às despesas. Acrescentam ainda que a partilha de habitação pode permitir aceder a mais transferências em espécie, isto é, potenciam ganhos de escala no que diz respeito à vida doméstica em termos por exemplo da confecção de refeições ou da partilha dos custos associados a despesas fixas.

Wiemers (2014), num estudo conduzido com o objectivo de analisar a relação entre a composição do agregado familiar e o desemprego ao longo do curso de vida, verificou que os indivíduos que perdem o emprego têm três vezes mais probabilidade de partilhar habitação com outras pessoas do que os que não perdem o emprego. No entanto, as alterações na estrutura do agregado familiar em resposta a situações de desemprego não são uniformes em função dos níveis de escolaridade. A autora verificou que os indivíduos com escolaridade inferior ao ensino secundário ou com frequência do ensino superior têm maior probabilidade de se encontrar numa situação de partilha de habitação – por serem ainda frequentemente jovens adultos. De facto, a idade influencia largamente a probabilidade de partilhar habitação com outros, familiares ou não, como resposta a situações de desemprego. Mais especificamente, são sobretudo os jovens que, face a situações de perda de emprego, optam por residir com outros indivíduos (Wiemers, 2014). Todavia, a autora esclarece que estes ajustamentos são também válidos no caso de adultos de meia-idade, sobretudo quando possuem poucas poupanças, não são casados (i.e., são a única fonte de rendimento do agregado familiar) e apresentam trajectórias profissionais marcadas pela precariedade e instabilidade, logo, não reúnem as condições necessárias para beneficiar dos apoios públicos ou estes se esgotam rapidamente. Nas circunstâncias em que

as poupanças familiares ou apoios públicos terminam sem que os indivíduos tenham sido capazes de regressar ao mercado de trabalho, estes têm também maior probabilidade de residir com outros (Wiemers, 2014).

No caso dos ex-trabalhadores dos ENVC não se registaram alterações de relevo na composição do agregado familiar, nem um aumento da dimensão do mesmo, eventualmente por serem indivíduos na meia-idade ($M=48,19$ anos; $dp=10,65$), com rendimentos na ordem dos 500€ a 2000€ mensais (93%) e com percursos profissionais estáveis ($M=26,95$ anos de trabalho nos ENVC; $dp=12,34$) que lhes garantiram o acesso às medidas de apoio. Com efeito, todos os participantes já tinham beneficiado ou estavam a beneficiar do subsídio de desemprego no momento da recolha de dados. Registou-se inclusivamente uma ligeira redução da dimensão média do agregado familiar após a perda de emprego e um aumento do número de indivíduos que viviam sozinhos o que pode potencialmente ser explicado pelo facto de alguns dos ex-trabalhadores terem tido necessidade de (e)migrar para reingressarem no mercado de trabalho.

No que diz respeito ao seu perfil escolar, os 115 ex-trabalhadores dos ENVC que foram inquiridos situam-se maioritariamente entre o terceiro ciclo do Ensino Básico (38,3%) e o Ensino Secundário (36,5%), pelo que quando comparados com a informação proveniente dos Censos (INE, 2011), observa-se que os participantes do presente estudo são ligeiramente mais escolarizados. Mais concretamente, 29,85% da população portuguesa possui o primeiro ciclo do Ensino Básico, 10,40% o segundo ciclo, 15,73% o terceiro ciclo e apenas 16,76% o ensino secundário. Relativamente à população residente em Viana do Castelo, o cenário é semelhante à realidade nacional. Isto é, 29,91% da população vianense possui apenas o primeiro ciclo do Ensino Básico, 12,12% o segundo ciclo, 15,44% o terceiro ciclo do mesmo nível de ensino e somente 16,40% o ensino secundário (INE, 2011).

Eventualmente, os níveis de escolaridade relativamente mais elevados dos ex-trabalhadores dos ENVC devem-se ao facto de a empresa ter estimulado os seus colaboradores a melhorarem as suas qualificações. Esta informação foi diversas vezes referida pelos ex-trabalhadores entrevistados, conforme se pode verificar no relato seguinte: “Tirava formações, línguas, faziam-se (..) várias formações. Acho que, acho que raras empresas (...) dão essas oportunidades.” (10, l. 377).

Sendo provenientes de famílias de poucos recursos, e dadas as dificuldades económicas das suas famílias, as crianças eram frequentemente um recurso extra para o rendimento familiar, pelo que frequentemente o trabalho substituiu a escola. São diversos os relatos de percursos escolares atípicos em que a aprendizagem foi feita através de familiares ou de eventuais empregadores dos pais, “Não andei na escola, sei ler e escrever, mas não andei na escola. Não tive oportunidade, os meus pais não tinham posses” (04, l. 110) e o contacto com o mundo de trabalho ocorreu quando eram ainda muito jovens, “Quando era pequeno, de manhã trabalhava como padeiro e depois ia à escola.” (01, l. 238)

Neste sentido, o incentivo à melhoria das habilitações literárias e profissionais por parte dos ENVC e o facto de os indivíduos rentabilizarem esta oportunidade para se revestirem de mais recursos apresenta-se com um dado particularmente relevante no âmbito da Perspectiva de curso de vida (Elder, 1974). De acordo com os dados provenientes das entrevistas, muitos dos ex-trabalhadores dos ENVC provinham de famílias pouco escolarizadas e em que ambos os pais desempenhavam frequentemente actividades profissionais pouco especializadas - habitualmente associadas à pesca ou à agricultura, pelo que o facto de procurarem melhorar as suas qualificações sugere uma preocupação em melhorarem também as suas circunstâncias de vida.

De facto, sendo a escolaridade tida como um dos principais indicadores de capital humano e posição social (Mandemakers & Monden, 2010), considera-se que indivíduos com maiores habilitações escolares têm mais recursos psicológicos, tais como maior *locus* de controlo (Schieman & Plickert, 2008) pois beneficiam de maiores níveis de suporte social e de mais recursos económicos (Ross & Wu, 1995). Além disso, as teorias do capital humano sugerem que o nível educacional obtido proporciona aos indivíduos competências e capacidades que têm repercussões no mercado, isto é, indivíduos mais escolarizados têm acesso a empregos mais diferenciados, com melhores salários e menos impacto na saúde (Arulampalam, 2001; Kunz, 2004). Por sua vez, as teorias da reprodução social referem que a educação formal é um processo de socialização, pelo que os indivíduos com posições sociais mais elevadas estão mais bem preparados para cumprir com os valores e normas de uma determinada sociedade (Järnefelt, 2010). A escolaridade representa assim um mecanismo que transforma uma posição social vantajosa na infância em ‘credenciais’ que potenciam melhores condições socioeconómicas na vida adulta. Vários estudos têm comprovado aliás

que a educação é um elemento nuclear na definição da classe social de pertença ao longo da vida adulta, assim como a situação profissional e o rendimento – sendo tidos, portanto, como substitutos uns dos outros (Mishra, Ball, Dobson & Byles, 2004; Miech & Hauser 2001). Tendencialmente, indivíduos mais qualificados têm também empregos com mais regalias/compensações financeiras e melhor protecção face ao desemprego uma vez que salários mais altos dão frequentemente acesso a medidas pecuniárias de apoio mais elevadas (Arulampalam, 2001).

Na Perspectiva de curso de vida, a educação é vista como um recurso que pode aumentar a probabilidade de ocorrência de determinados eventos e minimizar a probabilidade de outros. Lundberg (1993) sugere inclusivamente que condições de vida precárias na infância influenciam o nível educacional obtido, o processo de formação familiar e a carreira profissional o que, por sua vez, afecta a saúde e a mortalidade na vida adulta. Consequentemente, o nível educacional obtido pode estruturar oportunidades e eventos de vida na idade adulta, especialmente no que diz respeito ao mercado de trabalho, promovendo assim a mobilidade social. Efectivamente, o acesso à educação tem o potencial de minimizar desvantagens vividas na infância ao longo da vida adulta (Deindl, 2013).

Deste modo, e uma vez que o passado e o presente estão intrinsecamente ligados, isto é, que para compreender uma fase da vida é necessário compreender as anteriores, importa atender antes de mais às características das famílias dos ex-trabalhadores. Do ponto de vista sociodemográfico verifica-se que os pais dos 115 inquiridos têm idades compreendidas entre os 46 e os 90 anos, o que perfaz uma idade média de 73,46 anos ($dp=9,99$) e as mães entre os 44 e os 91 anos, apresentando uma média de idades de 72,77 anos ($dp=10,33$). Atendendo à idade média dos participantes do estudo ($M=48,19$ anos; $dp=10,65$; Min: 26; Máx: 67) pode depreender-se que a parentalidade (dos seus pais) decorreu maioritariamente aos 20 anos. Em termos de habilitações literárias destaca-se o facto de mais de metade dos pais dos participantes terem completado o primeiro ciclo do Ensino Básico (58,5% no caso dos pais e 59,5% no caso das mães) e de 16,9% dos pais e 17,6% das mães saberem ler e/ou escrever sem nunca terem frequentado a escola. Como vimos acima, este é um indicador particularmente relevante no que diz respeito ao estatuto socioeconómico e à estruturação da vida adulta, sugerindo, portanto, que os pais dos ex-

trabalhadores dos ENVC, sendo pouco escolarizados, experienciaram situações de maior desvantagem ao longo dos seus percursos de vida do que os seus filhos.

Neste seguimento, e no que diz respeito aos percursos profissionais dos pais dos ex-trabalhadores dos ENVC, pode verificar-se nas entrevistas realizadas uma predominância do trabalho como pescadores e/ou agricultores: “O meu pai e o meu avô eram pescadores” (04, l. 120), “Quando era miúdo ajudava o meu pai e a minha mãe no campo” (04, l. 29). Há já, todavia, registos de vínculos profissionais aos ENVC: “O meu pai e o meu irmão já trabalhavam na empresa (nos ENVC)” (09, l. 12). Esta dinâmica familiar foi possivelmente influenciada pelo contexto de residência dos indivíduos e pela história das suas respectivas famílias, tendo naturalmente influenciado a vida dos ex-trabalhadores dos ENVC enquanto crianças/jovens.

Com efeito, uma vez que a família é, sem dúvida, o primeiro e principal contexto para experienciar, explorar e interpretar o mundo (Hutchison, 2010), podemos inferir que os ex-trabalhadores dos ENVC provêm de famílias com fracos recursos económicos e que reuniam diversas desvantagens, tais como residência em freguesias empobrecidas, reduzida escolaridade e percursos profissionais pouco especializados. Este contexto de vida pode ter, portanto, conduzido a percursos escolares atípicos e/ou contactos muito precoces com o mundo de trabalho. Além disso, estas circunstâncias de vida na infância podem também ter conduzido a processos de formação familiar ‘irregulares’ (Lundberg, 1993), tal como um dos entrevistados nos dá conta:

(...) com 18 anos engravidei a minha mulher e saí de casa para criar a minha família. Sei que foi muito cedo, mas quando somos novos não pensamos nas consequências que os nossos actos podem ter... Hoje em dia não me arrependo, mas sei que a minha vida poderia ter sido diferente. (04, l. 130)

No entanto, se por um lado as famílias eram maioritariamente pobres e pouco escolarizadas, observa-se por outro lado a existência de fortes laços familiares. Mais concretamente, os participantes vão referindo nos seus discursos que a infância foi vivida fortemente em comunidade, com a família e os amigos sempre presentes, e num espaço de liberdade e brincadeiras. Apesar das dificuldades de vida, destacam este período de vida como uma fase agradável da qual têm “boas recordações.” (09, l. 98)

Assim, sendo este o contexto de vida que estruturou a adultez dos participantes, é possível dizer-se que as fragilidades/vulnerabilidades iniciais decorrentes de famílias com fracos recursos económicos e sociais foram de certa forma compensadas pela disponibilidade e intensidade das relações familiares – uma ‘âncora’ de apoio e entreaajuda que parece ter-se mantido na vida adulta.

Atendendo à interdependência das vidas humanas e ao facto de que os relacionamentos podem apoiar, prejudicar ou incentivar o comportamento individual (Hutchison, 2010) é possível considerar que o suporte social percebido pelos ex-trabalhadores dos ENVC teve um papel nuclear na sua definição enquanto indivíduos. Isto é, as desvantagens que aparentemente pareciam acumular-se foram, de certa forma, revertidas ou minimizadas pelo papel da família. Na linha do proposto por Ferraro e Shippee (2009) e O’Rand (2009), os processos cumulativos podem efectivamente ser reversíveis sob algumas condições: quando a agência humana é exercida, quando são mobilizados recursos e quando as condições ambientais abrem oportunidades. No caso dos ex-trabalhadores dos ENVC, não só a família actuou como recurso de apoio, como a entrada para os ENVC se assumiu como uma oportunidade.

Nas palavras dos entrevistados, o emprego nos ENVC era altamente desejável – quer pela promessa de estabilidade, quer pela possibilidade de progressão na carreira: “(...) eu entendi na minha vida que tinha que arranjar um emprego, ora bem, que me desse futuro” (01, l. 39) e “quando a minha mãe me disse (que me tinham arranjado emprego nos ENVC) larguei tudo e apresentei-me lá.” (05, l. 34). Neste sentido, a perspectiva de trabalho nos ENVC pareceu assumir-se como a oportunidade tão desejada para melhorar as condições de vida, sobretudo no contexto das décadas de 70/80 em que a empresa apresentava uma clara tendência de crescimento e expansão pela produção de grandes séries de navios para a ex-URSS.

Efectivamente, a opção de vida profissional destes indivíduos, a não ser pelos ENVC, passaria possivelmente pelo trabalho no mar ou no campo pois eram as áreas de actividade de muitos dos progenitores. Um dos entrevistados refere inclusivamente que o pai e o avô eram pescadores e que a mãe trabalhava no campo, “na lavoura, em tudo o que fosse necessário” (04, l. 120) e outro que “quando era miúdo ajudava o meu pai e a minha mãe no campo e aquela ia ser a minha vida se não fosse pelos estaleiros!” (04, l. 29) Este indivíduo

reconhece aliás que, se não fosse pelo trabalho nos ENVC, “não tinha as oportunidades que tive, nem podia ter dado a vida que fui dando à minha mulher e às miúdas. Isso não..” (04, l. 29) pelo que, dentro dos constrangimentos inerentes ao seu contexto de vida, à história e às circunstâncias sociais de Viana do Castelo e de Portugal em plena saída de mais 40 anos de um regime político autoritário, autocrata e corporativista – o Estado Novo – procurou delinear a sua trajectória de vida através do exercício de agência.

Com efeito, a capacidade de agência humana em fazer escolhas é, no entender de Hutchison (2010), um dos pressupostos teóricos nucleares da Perspectiva de curso de vida na medida em que evidencia a capacidade individual de traçar o seu curso de vida, plasma claramente a existência de trajectórias de vida heterogéneas e alerta para o risco desenvolvimental decorrente das eventuais desvantagens experienciadas na infância que se podem reflectir na vida adulta. Naturalmente que a desigualdade de oportunidades proporciona a alguns indivíduos mais opções do que a outros e a diversidade de recursos individuais e contextuais influencia a capacidade de agência de cada um, logo, a capacidade individual de ajustamento às exigências é distinta, assim como o é a sua capacidade de fazer escolhas. Para além disso, o mesmo evento pode ser interpretado de forma diferente por coortes distintas.

No caso dos ex-trabalhadores dos ENVC esta dinâmica parece reflectir-se no que diz respeito à relação com os ENVC. Mais concretamente, verifica-se que os indivíduos mais velhos ingressaram maioritariamente nos ENVC através da sua rede de relações e estabeleceram com a empresa uma relação de compromisso e sacrifício e que os trabalhadores mais jovens usufruíram sobretudo da abertura de diversos cursos de formação e posterior integração na empresa e mostraram-se capazes de compartimentar as dimensões trabalho e família. A geração mais velha refere diversas vezes nos seus discursos ter prejudicado o tempo com a família em favor do tempo dedicado ao trabalho nos ENVC – o que não acontece no caso dos trabalhadores mais jovens. Talvez porque os mais velhos cresceram maioritariamente em famílias com poucos recursos económicos, entendiam o trabalho como uma forma, ou a única forma, de singrar, pois “a vida não era fácil”. (01, l. 61) e não raras vezes eram o único “(...) sustento da família.” (03, l. 23) No caso dos ex-trabalhadores mais jovens, por vezes já descendentes de outros trabalhadores dos ENVC, observa-se que a relação com a empresa se aproxima mais de uma relação meramente

profissional. Ainda que ambas as gerações reconheçam grandemente o contributo do emprego nos ENVC para a sua formação enquanto pessoa e profissional, são sobretudo os mais velhos que referem que os ENVC lhes proporcionaram uma oportunidade de carreira rara, marcada pelas boas condições profissionais e perspectivas de progressão.

Sendo assim, os resultados sugerem que a coorte dos trabalhadores mais velhos entendeu o ingresso nos ENVC como uma ‘oportunidade única’ de melhoria das suas condições de vida e, por isso, se dedicou fortemente ao trabalho e à empresa. No caso da geração mais jovem, sendo indivíduos mais escolarizados e provenientes de famílias com um estatuto socioeconómico mais diferenciado, parece-nos que perceberam o vínculo aos ENVC como ‘apenas’ um emprego – um emprego que ajudou a formá-los enquanto profissionais e enquanto homens, mas que representa somente uma das dimensões de vida (a par da família e do tempo de lazer). Estas diferenças podem também verificar-se noutros contextos de trabalho, representando eventualmente diferenças geracionais mais amplas.

Como vimos, nos discursos dos ex-trabalhadores mais velhos é perceptível a consciência de que o ingresso nos ENVC representou uma oportunidade de quebrar com os ciclos de pobreza das famílias de origem. Nesta linha, a perda de emprego colocou em causa o seu futuro: “Olhe eu não vejo futuro. Eu sou um bocadinho (...) com receio. Viemos cá para fora, prometeram-nos mundos e fundos e agora o desemprego está a acabar (...) E isto mete-me receio, mete-me medo, mete-me medo.” (01, l. 250)

Com efeito, a perda de emprego parece ter conduzido a situações de vida comprometidas, limitadas e sujeitas a diversas alterações. Para além das mudanças nas suas rotinas de vida, estatuto socioeconómico e relacionamentos familiares e sociais – de que se dará conta seguidamente – observa-se uma perda generalizada de qualidade de vida e satisfação com a vida, particularmente entre os ex-trabalhadores que permaneciam desempregados aquando da recolha de dados, e um sentimento de receio relativamente ao futuro.

Com efeito, os ex-trabalhadores dos ENVC desempregados apresentam piores indicadores de qualidade de vida e satisfação com a vida do que os indivíduos empregados e são também aqueles que referem maiores preocupações com a incerteza do futuro. A percepção de prejuízo associado à perda de emprego é evidente, particularmente no que diz respeito aos aspectos financeiro (em termos da redução do rendimento do agregado familiar

com o final do subsídio de desemprego ou com a transição para a reforma – com penalizações) e familiar (manifestada por exemplo na incapacidade de apoiar os filhos que se encontram em processo de formação no Ensino Superior).

Este resultado é claramente coerente com a literatura no domínio que sugere que, quando comparada com outros eventos *stressantes* tais como o divórcio, viuvez, casamento ou nascimento de um filho, a perda do emprego apresenta consequências mais prolongadas no que diz respeito ao BES (Clark et al., 2008; Lucas, 2007; Oesch & Lipps, 2012) dos desempregados. A investigação evidencia não só a existência de perdas significativas no que diz respeito à satisfação com a vida ao longo do período de desemprego (Lucas et al., 2004; Winkelmann, 2008), mas também posteriormente. De facto, os desempregados tendem a não regressar aos níveis de bem-estar prévios à perda de emprego – mesmo depois de reintegrarem o mercado de trabalho (Clark, Georgellis & Sanfey, 2001; Lucas et al., 2004; Clark et al., 2008; Angeles, 2010; Knabe & Rätzl, 2011; Oesch & Lipps, 2012; Young 2012). Brand (2006) e Burgard, Brand e House (2009) sugerem que esta discrepância em termos dos níveis de BES antes e após a perda de emprego pode ser parcialmente explicada pelas características do novo emprego. Dolan, Layard e Metcalfe (2011) acrescentam uma outra possível explicação: a perda de emprego afecta outros domínios de vida para além da situação ocupacional e, por isso, tem efeitos de longa duração. Estas consequências do desemprego têm vindo a ser definidas como “scarring effects” uma vez que deixam marcas duradouras nos indivíduos (Komp, 2015).

Um dos entrevistados refere por exemplo:

É uma confusão nesta cabeça (...) E eu não sei se nos próximos tempos me vou libertar disto do estaleiro. (...) E eu às vezes penso.. será que vou viver a velhice a sonhar com a porcaria do estaleiro? Saí do estaleiro, já não estou lá..
(01, l. 187)

Knabe e Rätzl (2011) sugerem que os mecanismos que provocam este efeito estão particularmente relacionados com as expectativas negativas relativamente à situação profissional no futuro, isto é, o receio de voltar a ficar desempregado agrava os sentimentos de mal-estar e *stress* dos indivíduos.

Além disso, Strandh (2000) sugere que a satisfação com a vida a longo prazo depende de como os indivíduos desempregados lidam com a perda de emprego, sendo que os indivíduos que permanecem desempregados por maiores períodos de tempo têm maior probabilidade de sofrer danos permanentes. Com efeito, as diferenças entre os ex-trabalhadores dos ENVC empregados e desempregados no momento da recolha de dados observam-se não só nos níveis de BES, mas também na forma como antecipam o futuro. Tendencialmente, os indivíduos desempregados têm maior dificuldade em perspectivar o futuro: “O futuro? Isso é que eu não sei. O futuro não sei. Eu sei lá o futuro” (10, l. 412) e “Não vejo futuro! Oxalá que ande para a frente, mas não vejo futuro...” (03, l. 131). No seu entendimento, o futuro ficou claramente condicionado, comprometido pelo desemprego.

No caso dos ex-trabalhadores dos ENVC que tinham, no momento de recolha de dados, reingressado no mercado de trabalho observam-se mais sentimentos de confiança e esperança no que há de vir. Talvez por isso há situações de casamento, parentalidade e reconversão profissional.

Há ainda um dos participantes que entende que a perda de emprego não afectou por si só o seu futuro, mas influenciou fortemente a sua forma de pensar no futuro:

(Ficar desempregado) não afectou o meu futuro, mas condicionou a minha maneira de pensar no futuro e de ver o futuro. (...) Sinto que hoje posso estar bem mas amanhã já não. A vida dá voltas e eu percebi isso da pior maneira. Mas não é por isso que deixo de aproveitar a vida, quero ver os meus netos a crescer, quero ter um resto de boa vida com a minha mulher, quero aproveitar com os meus netos o que não pude aproveitar com os meus filhos, entende? (04, l. 140)

Em certa medida, este indivíduo considera a perda de emprego como um *turning point* (Ferraro & Shippee, 2009) pois este evento de vida fê-lo perceber que há mais dimensões para além do trabalho – de entre as quais a família – representando, portanto, uma transformação na forma como o indivíduo se vê, nas suas crenças e expectativas pessoais e na forma como responde aos riscos e oportunidades que operam mudanças duradouras na sua vida (Komp, 2015).

Em síntese, os ex-trabalhadores dos ENVC – não partilhando todos as mesmas condições de vida, nem percursos profissionais – estabeleceram relações de compromisso e envolvimento distintas com os ENVC e, por consequência, perceberam a perda de emprego de forma diversa. As repercussões em termos de BES são globais entre as coortes analisadas, mas a intensidade e a ‘direcção’ das consequências é diferente. Neste sentido, o *timing* deste evento de vida parece ter influenciado de forma significativa a forma como foi percebido e gerido, atendendo aos recursos individuais e contextuais de cada um.

Neste sentido, a evidência reunida neste estudo parece reforçar o princípio de que o desemprego não anula diferenças sociais nem socialização anteriores (Gallie & Paugam, 2000). Ao invés disso, as lógicas de acção desenvolvidas para lidar com a perda de emprego parecem depender das trajectórias de vida e profissionais de cada um (Yliopisto, 2015) colocando por vezes os desempregados em situações de maior instabilidade e vulnerabilidade.

Apesar da condição comum, a de desempregado, os ex-trabalhadores dos ENVC experienciaram o fenómeno de desemprego no quadro de uma enorme diversidade.

Experiências de desemprego plurais e medidas de apoio únicas: um modelo explicativo da experiência de desemprego involuntário dos ex-trabalhadores dos Estaleiros de Construção Naval de Viana do Castelo

A diversidade e pluralidade de experiências é, sem dúvida, um aspecto nuclear e transversal a esta investigação.

Sabendo que o desemprego é uma condição potencialmente adversa, *stressante* e com implicações várias ao nível pessoal e relacional (Serra, 2007), o seu impacto não é, no entanto, igual para todos os indivíduos (Dimas, Pereira & Canavarro, 2013). As estratégias utilizadas para lidar com a perda de emprego dependem das trajectórias de vida de cada um e dos seus respectivos recursos (internos e externos). Neste sentido, procura-se neste ponto da discussão de resultados reflectir sobre a diversidade de experiências de desemprego observadas e sobre os aspectos que podem ter contribuído para esta heterogeneidade

propondo assim um modelo explicativo da experiência de desemprego involuntário dos ex-trabalhadores dos ENVC.

Atendendo ao *outcome* analisado na presente investigação (empregado vs. desempregado) observam-se dois grupos principais, isto é, passados cerca de 2 anos após a perda de emprego, 59 indivíduos (51,30%) encontram-se empregados e 56 (48,70%) desempregados o que sugere que alguns dos ex-trabalhadores dos ENVC experienciaram uma transição mais suave após o encerramento da empresa e outros, efeitos mais severos. Observa-se deste modo uma polarização em termos da situação face ao mercado de trabalho.

Na linha da Perspectiva de curso de vida poderia dizer-se que a perda de emprego constituiu para o primeiro grupo uma transição, na medida em que foram necessários alguns ajustamentos mas não se registou uma mudança fracturante com a realidade de vida anterior e, para o segundo, um *turning point* pois implicou mudanças de vida duradouras (Komp, 2015).

Relativamente ao primeiro grupo, os indivíduos entrevistados que se encontravam empregados referem aliás que as suas rotinas de vida diária se mantiveram muito semelhantes àquelas que tinham aquando colaboradores dos ENVC o que sugere uma “transição”.² Com efeito, este grupo de indivíduos, que compõe um pouco mais de metade da amostra quantitativa da presente investigação, tem uma média de idades de 41,39 anos ($dp=9,38$) e escolaridade predominante ao nível do ensino secundário (42,4%). A maior parte deste grupo de indivíduos conta com outras experiências profissionais para além dos ENVC (78%) e inclusivamente com algumas experiências prévias de desemprego (37,3%), tendo o vínculo com os ENVC uma duração média de 18,38 anos ($dp=9,45$). Após cerca de 10,53 meses ($dp=8,27$) de desemprego, mais de dois terços deste grupo integraram a West Sea - Estaleiros Navais, Lda (66,10%), tendo os novos contratos de trabalho sido formalizados ainda em 2014 (45,6%) ou em 2015 (31,6%) sob a forma de contratos a tempo indeterminado (50%) ou contratos a termo certo (29,3%). Mantendo como única fonte de

² Mais especificamente, um dos participantes refere que quando iniciou a nova actividade profissional “(...) começou outra vez outra rotina e é sempre o mesmo” (06, l. 96) e outro que a sua organização diária “continua igual” (07, l. 84). Tendo integrado a West Sea - Estaleiros Navais, Lda., “mantenho as mesmas (rotinas). Mantenho as mesmas porque as condições a nível de horários que tinham os estaleiros, também têm agora onde eu estou, exatamente igual” (07, l. 91).

rendimento o trabalho por conta de outrem registaram, no entanto, uma diminuição do rendimento do agregado familiar – antes da perda de emprego 49,2% dos agregados situavam-se no escalão 1060€-2120€ e no momento da recolha de dados 66,1% auferiam rendimentos mensais na ordem dos 530€-1060€. Talvez por isso salientam como principais impactos económicos a diminuição do rendimento disponível (49,2%) e da capacidade de poupança (40,7%), bem como a necessidade de pedir ajuda financeira a familiares e/ou amigos (5,1%) e continuam ainda a procurar activamente um (outro) emprego (11,9%).

No que diz respeito às relações familiares, observou-se um ligeiro aumento do número de indivíduos casados/em união de facto, de 83,1% antes da perda de emprego para 86,4% no momento da recolha de dados, e uma pequena redução da dimensão média do agregado familiar (de 2,36 para 2,31 pessoas) – eventualmente provocada pela opção de constituírem novas famílias nucleares ou pela necessidade de emigrar dado que alguns dos participantes deixaram de residir no concelho de Viana do Castelo para passarem a morar noutros concelhos do distrito, noutros distritos ou mesmo noutros países. De facto, estes participantes parecem ter experienciado mais frequentemente mudanças positivas do que negativas no que diz respeito às suas relações sociais uma vez que o número médio de familiares próximos aumentou ligeiramente após a perda de emprego (de 8,66 para 9,17 pessoas) e as relações com familiares e amigos mantiveram-se maioritariamente estáveis, quer em termos da qualidade do relacionamento, quer em termos da frequência de contacto. A percepção do apoio recebido por parte da família e amigos também se manteve bastante estável entre os momentos antes e após a perda de emprego, sendo os apoios predominantes o afectivo, interacção social positiva, emocional e informativo.

Durante o período em que permaneceram desempregados, este grupo de participantes beneficiou maioritariamente de apoios provenientes da Segurança Social (a totalidade deste grupo beneficiou do subsídio de desemprego) e de medidas de formação profissional (18,6%) no âmbito dos apoios disponibilizados pelo CE/IEFP. Maioritariamente insatisfeitos (52,5%) ou muito insatisfeitos (15,3%) com estes apoios, recorreram sobretudo a contactos com a sua rede de relações (78%) e consulta de ofertas através da internet (50,8%) no sentido de procurarem emprego e reingressarem no mercado de trabalho. Somente 15,3% optaram por reforçar as suas qualificações escolares/profissionais através da educação, sendo que a maioria o fez através dos cursos de formação do IEFP.

No que diz respeito às estratégias de *coping* predominantemente utilizadas para lidar com a perda de emprego, estas foram sobretudo estratégias de controle, de retraimento, conversão e aditividade e de distração social. Por fim, em termos de qualidade de vida, verifica-se que a pontuação na faceta geral é relativamente satisfatória (M=67,80 pontos) atendendo ao ponto médio da escala, que varia entre 0 e 100 pontos, assim como a satisfação com a vida (M=21,41 pontos) cuja amplitude varia entre 5 e 35 pontos.

Em síntese, e atendendo ao modelo de análise desta investigação, verifica-se que o grupo de participantes para quem a perda de emprego representou essencialmente uma transição no seu percurso de vida caracteriza-se por ser relativamente jovem, escolarizado, com elevados recursos sociais e económicos e fazendo maioritariamente uso de estratégias de *coping* positivas (características, acções e recursos individuais). Com experiências prévias (aos ENVC) de emprego e de desemprego (características do percurso profissional), estes indivíduos beneficiaram predominantemente de apenas uma medida de apoio no âmbito das políticas sociais de emprego (características contextuais) e apresentam indicadores satisfatórios de BES após a perda de emprego.

A este propósito, McKee-Ryan e colaboradores (2005) e Paul e Moser (2009), em duas meta-análises de relevo verificaram que, de uma forma global, existem cinco variáveis que se relacionam com a forma como os indivíduos experienciam a situação de desemprego: a centralidade do trabalho (quão importante é o emprego para o indivíduo), recursos de *coping* (personalidade, suporte/apoio social, recursos financeiros, capacidade para estruturar o tempo de vida durante o período de desemprego), avaliação cognitiva da situação (como o indivíduo interpreta a perda de emprego), estratégias de *coping* (estratégias cognitivas e comportamentais utilizadas para lidar com as exigências associadas ao desemprego) e indicadores sociodemográficos. Nesta linha, os vários estudos analisados nestas publicações sugerem que os indivíduos lidam melhor com a perda de emprego quando têm elevada auto-estima, controlo sobre si mesmos e sobre as suas emoções, são optimistas, beneficiam de maiores recursos económicos e de apoio social, fazem uma avaliação menos negativa da condição de desempregado e não entendem o trabalho como uma dimensão nuclear da sua vida.

Assim, na linha de investigações anteriores e no âmbito da Perspectiva de curso de vida, pode considerar-se que estes indivíduos acumulavam uma série de vantagens que, de

algum modo, contribuíram para a sua situação actual face ao mercado de trabalho. Mais especificamente, para além do facto de serem adultos mais jovens e mais escolarizados, observa-se que o emprego nos ENVC constituía apenas uma dimensão das suas vidas – a par da família e do lazer (Santos et al., 2010) – não havendo um envolvimento ou comprometimento com a entidade tão significativo como no caso dos indivíduos mais velhos (eventualmente porque a duração do vínculo laboral era também ela menor ou, como vimos anteriormente, porque as famílias de origem destes indivíduos tendiam a possuir um estatuto socioeconómico mais elevado permitindo-lhes exercer a sua capacidade de agência com menores constrangimentos). Para além disso, observa-se que as suas redes sociais de apoio (quer familiares, quer de amizade) são extensas e se mantiveram estáveis após a perda de emprego mantendo e/ou aumentando os apoios prestados ao longo de todo o período de desemprego e reingresso no mercado de trabalho. Atendendo ao facto de que o apoio material disponibilizado pela família aumentou entre os momentos antes e após a perda de emprego dos ENVC pode inclusivamente depreender-se que, para este grupo, a protecção privada, isto é, disponibilizada pela família, assumiu um papel importante como complemento das políticas públicas de apoio e eventualmente dos salários mais baixos auferidos após a perda de emprego – o que veio reforçar certamente a dependência e ligação familiares (Gallie & Paugam, 2000; Hespanha & Carapinheiro, 2001; Eliason, 2011). Com efeito, os rendimentos médios do agregado familiar destes ex-trabalhadores dos ENVC eram relativamente elevados antes da perda de emprego o que possivelmente lhes permitiu desenvolver um sentimento de segurança na fase de procura de emprego. Andersen (2002) e Caleiras (2011) referem a este propósito que a existência de poupanças pode proporcionar um sentimento de segurança aos desempregados por saberem que dispõem de uma ‘almofada financeira’ a que podem recorrer numa situação de vida mais difícil. No entanto registou-se um declínio em termos do rendimento global do agregado familiar no momento após a perda de emprego, ou seja, quando estavam já integrados numa outra entidade (a West Sea - Estaleiros Navais, Lda ou outra) – o que vem reforçar a literatura que aponta para perdas de rendimento após situações de desemprego (Arulampalam, 2001; Desmet et al., 2005; Appelqvist, 2007; Kunz, 2014; Bauman, 2015b).

O estatuto socio-económico destes indivíduos pode, portanto, ter-lhes permitido estruturar as suas rotinas de vida de forma satisfatória ao longo do período de desemprego,

mantendo tarefas realizadas antes da perda de emprego ou envolvendo-se em novas actividades (McKee-Ryan et al., 2005) e, conseqüentemente, ter-lhes permitido suavizar as conseqüências negativas do desemprego (Wanberg et al., 2001; Wanberg, 2012; Hoye & Lootens, 2013). Fazendo uma leitura optimista e esperançosa em relação ao futuro³, este grupo recorreu maioritariamente a estratégias de *coping* positivas como sendo a regulação das ações, controlo emocional, controlo cognitivo e planificação para lidar com a perda de emprego. Na linha do referido por Moorhouse e Caltabiano (2007) e Kunz (2004), indivíduos com maiores níveis de resiliência e autoconfiança têm também maior probabilidade de adoptar um comportamento assertivo na procura de emprego, o que pode constituir-se como um aspecto facilitador no processo de reintegração no mercado de trabalho.

Além disso, o facto de possuírem experiências prévias de emprego e de desemprego pode também ter influenciado a sua situação profissional actual. De facto, nos últimos anos têm sido publicados diversos artigos que demonstram que as transições emprego-desemprego ao longo da trajetória profissional afectam a probabilidade de reintegração no mercado de trabalho. Grip e Wolbers (2006) sugerem que estes efeitos variam em função do país e da área de actividade em análise, Eriksson e Rooth (2014) sugerem existir uma relação entre a duração dos períodos de desemprego e a situação profissional dos indivíduos – fenómeno designado de *duration dependence* (Oberholzer-Gee 2008; Luijkx & Wolbers 2009; Kroft, Lange & Notowidigdo, 2013) e Nunley, Pugh, Romero e Seals (2017) referem não existir qualquer tipo de relação entre estas variáveis. Eriksson e Rooth (2014) salientam no entanto que a *duration dependence* é válida para alguns grupos e não para outros sugerindo portanto a existência de um elevado grau de heterogeneidade na forma como experiências prévias de emprego e desemprego se reflectem nas trajetórias profissionais futuras. A este propósito, Oberholzer-Gee (2008) demonstrou ainda que experiências prévias de desemprego só têm efeito na probabilidade de reingresso no mercado de trabalho quando a sua duração é superior a dois anos e meio. Atendendo ao facto de que a duração média do último período de desemprego (o associado à perda de emprego dos ENVC) dos elementos deste grupo foi de aproximadamente 11 meses, pode considerar-se

³ “Procurei lidar da melhor forma, encontrar novas coisas para fazer, traçar novas linhas na minha vida profissional e tentar sempre encarar da melhor maneira e sempre com uma visão mais optimista.” (09, l. 84)

que este evento não condicionou sobremaneira as suas perspectivas de reingresso no mercado de trabalho.

Assim, apesar de a investigação sugerir que experienciar uma situação de desemprego aumenta a probabilidade de novas situações de desemprego no futuro (Arulampalam et al., 2000; Arulampalam, 2001), alguns autores sugerem que quando as transições emprego-desemprego se sucedem, os indivíduos tendem a ‘desvalorizar’ a perda de emprego, isto é, quando se experienciam frequentemente transições entre emprego e desemprego, o impacto da perda de emprego tende a ser percebido como menos grave e com menores repercussões no futuro (Kunz, 2004) pois a perda é percebida como reversível e o ambiente como controlável e/ou modificável (Leana & Feldman, 1992).

Na mesma linha, são também vários os estudos (Wanberg, 2012; Borgen et al., 2002; Lindström et al., 2012) que sugerem que a probabilidade de reingresso no mercado de trabalho é maior quando estão reunidas algumas condições, nomeadamente o facto de o mercado de trabalho (na área profissional do indivíduo desempregado, ao nível local e nacional) estar em fase de recrutamento, o indivíduo possuir capital humano relevante tais como conhecimentos, competências e capacidades específicas da área de actividade e/ou características individuais que o distingam dos demais desempregados, bem como capital social, ou seja, possuir uma rede de contactos alargada e idealmente de ‘elevado estatuto’. O uso das estratégias ‘certas’ para procurar emprego é também importante, pelo que a intensidade e qualidade da procura de emprego são determinantes. Estes indivíduos utilizaram predominantemente os contactos com a sua rede de relações para procurar emprego o que, no entender de Marsden e Gorman (2001) e Franzen e Hangartner (2006) é útil para encontrar melhores empregos e para reduzir a duração da procura de emprego. A literatura sugere ainda que esta activação da rede de contactos parece ser mais marcada nos países onde as políticas sociais são tidas como insuficientes/insatisfatórias em termos da substituição dos rendimentos do trabalho e do contributo activo para a promoção do emprego (Hofstede, 2001) – situação observada em Portugal. De facto, as formas de intervenção do Estado podem assumir um papel determinante no modo como os indivíduos enfrentam a situação de desemprego e como podem, ou não, reintegrar o mercado de trabalho (Gallie & Paugam, 2010).

Por isso, no que diz respeito às políticas sociais de emprego, tais como as prestações de desemprego e medidas destinadas a promover a empregabilidade/o regresso ao mercado de trabalho, parte-se do pressuposto apresentado por Gallie e Paugam (2000) de que a experiência de desemprego não pode ser vista como algo homogéneo, mas sim como um fenómeno-em-contexto, isto é, que ocorre no âmbito de estruturas económicas, sociais e políticas particulares – locais e nacionais. No caso particular do Estado português, caracterizado por Gallie e Paugam (2000) como um regime sub-protector de desemprego, destaca-se o baixo nível de cobertura e de compensação financeira, bem como a reduzida despesa em políticas activas de emprego por parte do Estado. Na linha da Estratégia Europeia de Emprego, da Estratégia de Lisboa e da Estratégia 2020, que tiveram como objectivo principal a promoção do emprego e a afirmação do Estado enquanto responsável pela empregabilidade dos indivíduos (Giugni, Berclaz & Füglistter 2009), observa-se também uma maior preocupação em reforçar a pró-actividade dos indivíduos e responsabilizá-los pela aquisição de competências para se tornarem (mais) empregáveis.

Com efeito, esta tendência parece reflectir-se nos participantes deste estudo, na medida em que a maioria dos indivíduos empregados beneficiou apenas de uma das medidas de apoio ao emprego, o subsídio de desemprego, e demonstrou-se insatisfeito com o apoio recebido. Optaram por privilegiar outras estratégias de procura de emprego que não as decorrentes dos mecanismos de apoio públicos até porque sentiram que estas entidades não estavam preparadas para lidar com a sua situação⁴. Este facto pode sugerir que, não substituindo o subsídio de desemprego o valor do salário anterior e sendo difícil lidar com os mecanismos públicos de apoio, as políticas sociais de emprego em Portugal são efectivamente desadequadas. Este desajustamento é ainda reforçado pelo facto de estas serem medidas de apoio genéricas que não atendem à diversidade de características, necessidades e potencialidades do universo de desempregados.

A sua incapacidade de prevenir/minimizar as dificuldades dos ex-trabalhadores dos ENVC – quer dos actualmente empregados, quer dos desempregados – vem reforçar a necessidade de (re)pensar os modelos de protecção actualmente existentes, inovar nas formas de actuação e sobretudo garantir que a sua intervenção não contribui para manter

⁴ (Senti) “um certo desprestígio, uma desvalorização. (...) Senti alguma discriminação, nomeadamente no tratamento inclusive junto dos assistentes operacionais do centro de emprego” (09, l. 80)

nem agravar as desigualdades sociais dos indivíduos. Ao invés disso, as políticas sociais de emprego devem procurar criar condições de equidade para todos os indivíduos promovendo o seu bem-estar ao longo do curso de vida.

Estas desigualdades são manifestamente visíveis na amostra deste estudo. Ora, se os indivíduos actualmente empregados pareciam acumular uma série de vantagens que lhes permitiram reintegrar mais rapidamente o mercado de trabalho e lidar com a perda de emprego de uma forma menos dolorosa, o mesmo não aconteceu com os indivíduos que permaneciam desempregados aquando da recolha de dados. Estes, acumulando desvantagens desde as famílias de origem (continuadas na infância e juventude) viram-nas acentuadas com o afastamento do mercado de trabalho e encontram-se hoje numa situação de vulnerabilidade social aumentada. De facto, para além das vidas difíceis de que demos conta no ponto inicial da discussão de resultados, estes indivíduos perderam o emprego quando tinham cerca de 55 anos o que, do ponto de vista do mercado de trabalho, é altamente estigmatizante. Diversas publicações demonstram que a taxa de reingresso no mercado de trabalho diminui consideravelmente aos 55 anos (Chan & Stevens, 2001; Farber, 2005; Centeno et al., 2008; Jolkkonen et al., 2012) e que os trabalhadores mais velhos tendem a experienciar períodos de desemprego maiores do que os trabalhadores mais jovens (Flückiger, 2002). No presente estudo esta tendência observou-se de forma muito clara uma vez que este grupo de participantes, permanecendo desempregados até ao momento da recolha de dados, registavam maioritariamente situações de desemprego de longa duração (16,7%) e de muito longa duração (81,3%; $M=29,05$ meses; $dp=7,51$). Observou-se inclusivamente uma associação positiva e estatisticamente significativa entre a idade no momento da perda de emprego e a duração do desemprego ($r = ,535$, $p = ,000$) e do ponto de vista dos trabalhadores, uma percepção clara de que a idade condiciona as suas perspectivas de reingresso no mercado de trabalho: “(...) Acha que alguém com 40 anos, 50 anos, agora consegue arranjar trabalho? Não, os mais velhos se ficarem desempregados com essa idade nunca mais arranjam emprego fixo, ou muito raramente.” (04, l. 77)

Com efeito, o grupo de indivíduos desempregados no momento da recolha de dados coincide quase na totalidade com o grupo de indivíduos com 55 ou mais anos aquando da perda de emprego (73,2% dos inquiridos partilham estas duas condições) o que, aliado ao facto de na regressão logística efectuada a probabilidade de estar desempregado aumentar

20% por cada ano de vida, sugere que este sub-grupo de indivíduos se encontra claramente numa situação de vulnerabilidade acrescida.

Sendo particularmente relevante atender a este aspecto para compreender a experiência de desemprego dos ex-trabalhadores dos ENVC, é também fundamental manter em mente que esta variável tem o efeito mais adverso em termos das perspectivas de reingresso no mercado de trabalho, pelo que exigirá das políticas sociais de apoio uma adequação em conformidade. Além disso, este resultado adquire ainda maior relevância quando a literatura nacional e internacional aponta no mesmo sentido. Jolkkonen e colaboradores (2012) verificaram aliás que, entre diversos aspectos, a idade era o factor com o peso mais decisivo em termos das perspectivas de reingresso no mercado de trabalho e que os indivíduos mais velhos possuíam cerca de um terço da probabilidade de reemprego do que os trabalhadores mais jovens.

Assim, pode considerar-se que para estes trabalhadores a perda de emprego representou um *turning point* na medida em que este evento constituiu um ‘ponto de inflexão’, isto é, um acontecimento que afectou e condicionou fortemente o seu futuro – alterando as suas trajectórias de vida. Nas suas palavras: “O futuro? Isso é que eu não sei. O futuro não sei. Eu sei lá o futuro” (10, l. 412) e “Não vejo futuro! Oxalá que ande para a frente, mas não vejo futuro...” (03, l. 131). No seu entendimento, o futuro ficou claramente condicionado, comprometido pelo desemprego. Para além disso, conduziu a transformações na forma como o indivíduo olha para si mesmo e para o mundo, equilibrando de forma diferente as várias dimensões de vida. Um dos participantes entrevistados considera que a perda de emprego o fez perceber que há mais dimensões para além do trabalho, alterando, portanto, a forma como o indivíduo se vê e posiciona as suas crenças, valores e expectativas pessoais.⁵

Assim, este grupo, com uma média de idades de 55,36 anos (dp=6,36) e uma escolaridade relativamente baixa (39,3% possui entre o 7º e o 9º ano de escolaridade e 28,6% entre o primeiro ciclo do ensino primário e o primeiro ciclo do ensino básico), reúne

⁵ “(Ficar desempregado) não afectou o meu futuro, mas condicionou a minha maneira de pensar no futuro e de ver o futuro. (...) Sinto que hoje posso estar bem mas amanhã já não. A vida dá voltas e eu percebi isso da pior maneira. Mas não é por isso que deixo de aproveitar a vida, quero ver os meus netos a crescer, quero ter um resto de boa vida com a minha mulher, quero aproveitar com os meus netos o que não pude aproveitar com os meus filhos, entende?” (04, l. 140)

dois dos indicadores negativos mais relevantes associados à probabilidade de reingresso no mercado de trabalho – idade superior a 55 anos e reduzida escolaridade. Tendo sido observadas associações estatisticamente significativas e de intensidade forte a moderada entre estas variáveis no presente estudo, esta relação tem já vindo a ser registada em diversas investigações nacionais e internacionais. Em 1994, Schnapper propôs desde logo a existência de uma relação entre algumas variáveis sociodemográficas – de entre as quais a idade e escolaridade – e a forma como os indivíduos vivenciam o desemprego. Também Fallick (1993) sugeria que a escolaridade representa um factor importante no que diz respeito à probabilidade de reingresso no mercado de trabalho, assumindo que maiores habilitações literárias potenciam as hipóteses de reintegração. Isto porque, do ponto de vista do empregador, maiores níveis de escolaridade sugerem que o indivíduo é produtivo, motivado, disciplinado e capaz de aprender rapidamente (Sauer et al., 2010; Rider, Negro & Roberts, 2011). Na mesma linha, Oesch e Menes (2011) e Oesch (2013) sugerem que os trabalhadores mais especializados e com habilitações literárias superiores têm maior probabilidade de reintegrar o mercado de trabalho. Em Portugal, Centeno e colaboradores (2008) verificaram igualmente que a idade, a escolaridade e o nível de qualificação/especialização profissional constituíam os principais obstáculos com que os desempregados de meia-idade se confrontam no processo de reintegração no mercado de trabalho.

Naturalmente que, no caso dos ex-trabalhadores dos ENVC, estes dois indicadores – idade e escolaridade – podem estar a ser alvo dos efeitos de coorte. Dito de outro modo, as gerações mais velhas (pelas políticas de educação vigentes à época da sua infância/juventude em Portugal) são normalmente menos escolarizadas do que as gerações mais jovens que, tendo finalizado a sua formação há menos tempo, apresentam-se também aos potenciais empregadores como mais flexíveis e responsivos às exigências e tecnologias utilizadas no contexto profissional (Cha & Morgan, 2010). Com efeito, a investigação tem vindo a demonstrar claramente que as perspectivas de reingresso no mercado de trabalho são afectadas pela escolaridade, sendo que indivíduos com habilitações literárias superiores têm uma probabilidade substancialmente maior de encontrar um novo emprego. As razões apontadas para estas diferenças são essencialmente o facto de o mercado de trabalho exigir trabalhadores altamente qualificados como consequência da evolução tecnológica e

automação dos processos de produção e de a educação transmitir aos potenciais empregadores uma mensagem acerca de algumas competências dos indivíduos, tais como a sua capacidade de aprendizagem (Daniel & Heywood, 2007; Cha & Morgan, 2010). Além disso, a duração do desemprego (habitualmente maior no caso de trabalhadores mais velhos) representa dificuldades acrescidas para os desempregados à medida que se prolonga no tempo uma vez que o potencial de empregabilidade dos indivíduos diminui (Machin & Manning, 1999; Creed & Watson, 2003). No presente estudo verificou-se inclusivamente que a idade no momento da perda de emprego e a duração do vínculo laboral aos ENVC explicam 88% da variabilidade entre os três perfis de desemprego (até 11 meses, entre 12 a 24 meses e mais de 25 meses). Efectivamente, esta relação entre idade, escolaridade e experiência profissional reforça a ideia de que trabalhadores mais velhos e, consequentemente, com maior antiguidade no mercado de trabalho podem experienciar períodos de desemprego mais longos conduzindo por vezes a situações de reforma antecipada (Pestana, 2003) e situações vulnerabilidade aumentada. Períodos de desemprego superiores a dois anos e meio parecem também afectar de forma significativa as perspectivas de reingresso no mercado de trabalho (Oberholzer-Gee, 2008), pelo que estes indivíduos, contando com mais de 29 meses em situação de desemprego, se encontram claramente numa situação preocupante.

Os comportamentos discriminatórios por parte das empresas podem também influenciar o potencial de empregabilidade dos trabalhadores mais velhos (Wrenn & Maurer, 2004) e isso foi sentido de forma muito clara entre os indivíduos deste grupo⁶. No entanto, a investigação tem demonstrado que, ainda que o desempenho possa diminuir com a idade, os indivíduos mais velhos são capazes de compensar essa perda com a sua experiência e conhecimento sobre a tarefa (Stenner, McFarquhar & Bowling, 2011). Esta percepção é partilhada pelos participantes deste estudo que referem que “quando (os patrões) dizem ‘ai

⁶ “Claro que agora uma pessoa quer pedir trabalho, um emprego, já não aceitam aquelas pessoas já de idade. Querem pessoas mais jovens” (05, l. 118);

“A idade já é preocupante, que depois até mesmo para arranjar trabalho, ninguém nos dá. Ninguém nos dá trabalho. Mandar currículos para fábricas e tudo e diziam-me ‘ai, já tem 45 anos’, já... era difícil” (10, l. 223);

“(...) são duas coisas, é a idade, os 50 e tal anos que pesam, (e o emprego) mal pago nas mesmas situações que iam antigamente (...) porque se vai trabalhar a ganhar 600 e ganhava 1000. (...) Portanto faz muita diferença.” (01, l. 177)

porque tem 45 anos já não queremos'(...) esquecem-se que essa pessoa tem muita experiência e é uma pessoa que está ali a sério todos os dias, não é? Não falta." (10, l. 238).

Além disso, a generalidade dos estudos sugere também que os trabalhadores mais velhos experienciam maiores dificuldades em termos do reingresso no mercado de trabalho uma vez que tendem a ter vínculos contratuais longos com uma mesma empresa e, conseqüentemente, a possuir diversas competências específicas que podem não ser facilmente transferíveis para uma nova empresa ou tarefas distintas (Bauman, 2015b). Esta situação é evidente no caso destes indivíduos uma vez que a duração média do vínculo laboral aos ENVC é de 35,98 anos ($dp=7,73$) e foi em muitos casos a sua única experiência profissional.⁷

Apesar de 60,7% dos indivíduos deste grupo possuir outras experiências profissionais para além dos ENVC, o emprego nesta entidade era altamente desejável – quer pela estabilidade, quer pela possibilidade de progressão na carreira⁸ - de tal modo que justificava que se 'largasse tudo'. Talvez pelo facto de estes indivíduos terem nascido em famílias pobres – maioritariamente de pescadores e agricultores – e, portanto, esta representar uma oportunidade para quebrar com os ciclos de pobreza que conheciam, desde cedo a sua dedicação e compromisso com a empresa assumiu proporções de relevo. Este envolvimento levou a que, não raras vezes, estes indivíduos privilegiassem o trabalho à família e ao lazer perguntando-se hoje se terá valido a pena.⁹

Eventualmente este sentido de compromisso levou a que a perda de emprego fosse percebida por estes indivíduos como um evento de vida mais gravoso e *stressante* (Manuti & Depergola, 2013). São diversos os relatos de sentimentos de tristeza, incerteza, angústia e pânico. Os indivíduos sentiram-se sem rumo, perdidos, "escorraçados dali" (03, l. 73), foi "(...) como se alguém morresse. Foi como se alguém morresse. (...) Uma morte de uma pessoa querida, pronto. Foi quase isso, foi quase isso." (07, l. 50) De alguma forma, os indivíduos perceberam uma perda da sua capacidade de agência e de controlo da

⁷ "Eu na altura tinha, tinha saído da escola e por acaso uma vizinha nossa tinha tinha-me dito que estavam a decorrer uns cursos nos estaleiros e pronto, eu até como estava parado fui-me inscrever. (...) E pronto, fui chamado, chamado a fazer o curso e pronto, no fim correu bem.." (10, l. 17)

⁸ "(...) eu entendi na minha vida que tinha que arranjar um emprego, ora bem, que me desse futuro." (01, l. 39)

⁹ "Só vinha a casa dormir! Praticamente nem a família via! Chegava a casa, jantar, via um bocado de televisão e cama! Era muito trabalho, era demais! Agora penso nisso e penso 'para quê?'" (02, l. 88)

própria vida (Bauman, 2015a) e, a partir daquele momento, as suas vidas conheceram contornos distintos.

Sendo maioritariamente homens, e atendendo ao facto de que por norma os indivíduos do sexo masculino são ainda os principais provedores de rendimento do agregado familiar, o facto de não serem capazes de cumprir esta tarefa parece ter conduzido a sentimentos de inutilidade, mal-estar e/ou conflitos familiares. Rege e colaboradores (2007) e Eliason (2012) verificaram por exemplo que conflitos familiares são significativamente mais prováveis nos casais em que o marido perdeu o emprego do que em casais em que este elemento permanece integrado no mercado de trabalho.

Deste modo, e numa leitura contextual das vidas humanas, é possível afirmar-se que a perda de emprego afecta não só o percurso profissional dos indivíduos como também outras dimensões da sua vida individual e familiar (Hutchison, 2010). Mais concretamente, no caso deste grupo de participantes, o número de inquiridos casados ou em união de facto diminuiu ligeiramente após a perda de emprego (de 91,1% para 87,5%), tendo o número de indivíduos separados ou divorciados aumentado de 3,6% para 7,1%. Ainda que não seja possível estabelecer uma relação causal entre a perda de emprego e o divórcio, a literatura sugere que o desemprego pode conduzir a situações de desorganização familiar e social (Reinert, 2001). Observou-se também uma alteração da principal fonte de subsistência (de rendimentos provenientes do trabalho para rendimentos decorrentes dos subsídios relacionados com o desemprego), bem como do escalão de rendimentos do agregado familiar (antes da perda de emprego 55,4% dos agregados auferiam entre 1060-2120€ mensais e no momento da recolha de dados 75% situa-se no escalão 530-1060€/mês). Mais de 90% dos indivíduos deste grupo beneficia ainda dos subsídios de desemprego, sendo que para 7,1% dos participantes o apoio público terminou sem que tivessem conseguido regressar ao mercado de trabalho – sugerindo situações de vida particularmente complicadas. Observa-se ainda que 80,4% se mantêm envolvidos numa procura activa de emprego (passados aproximadamente dois anos da perda de emprego), quer através da activação da sua rede de contactos (73,2%), quer através da consulta de ofertas nos CE (53,6%).

Estes dados sugerem não só que os mecanismos de protecção social são insuficientes para substituir os rendimentos das famílias (Valadas, 2013), que os indivíduos mais velhos

apresentam uma forte dependência em relação aos mecanismos de apoio públicos (Araújo, 2006) e que o desemprego conduziu ao empobrecimento das famílias e à degradação das suas condições de vida (Caleiras, 2011), bem como ao risco aumentado de exclusão social (Marques, 2009). Isto porque, a falta de dinheiro, por dificultar a manutenção de uma vida social mais activa, pode conduzir os desempregados a afastarem-se dos demais. Com efeito, registou-se uma diminuição do número de amigos próximos (de 12,93 para 8,29 pessoas) entre os momentos antes e após a perda de emprego, bem como uma diminuição da frequência de contacto para 39,3% dos inquiridos – o que pode por consequência diminuir as possibilidades de reingresso no mercado de trabalho - pela diminuição da rede de contactos (Gallie et al., 2003).

No caso dos familiares observou-se um ligeiro aumento do número de pessoas próximas (de 6,59 para 6,95 pessoas), sendo que a percepção de apoio recebido por parte da família e amigos não se alterou significativamente, isto é, manteve-se relativamente estável entre ambos os momentos. Estes resultados parecem sugerir que um evento crítico que interrompe as carreiras profissionais dos trabalhadores não quebra necessariamente as suas relações sociais (Bauman, 2015b), ainda que se registem algumas mudanças negativas em termos da dimensão da rede de contactos.

Se se analisar o tempo despendido por este grupo nas várias actividades de vida, observa-se inclusivamente que o tempo dedicado à família, aos amigos e a actividades desportivas, culturais e lúdicas aumentou – tal como se observou por exemplo no estudo de Andersen (2002). Havendo algumas diferenças estatisticamente significativas entre empregados e desempregados, estas mudanças podem sugerir que as estratégias de *coping* utilizadas pelos indivíduos desempregados passaram pela adopção de actividades mais prazerosas (distracção social) e pela procura de conforto e apoio na família e nos amigos (suporte social). Os resultados demonstram também o uso de estratégias de *coping* como o controle cognitivo e planificação (controle) ou a aceitação do problema (retraimento, conversão e aditividade). Há também casos que evidenciam alguma dificuldade em descrever as suas emoções e sentimentos e/ou aceitar a situação da perda de emprego (recusa).¹⁰

¹⁰ “Eu não sei se nos próximos tempos me vou libertar disto do estaleiro. (...) Saí do estaleiro, já não estou lá.. mas ainda não aceitei bem” (01, l. 187).

Naturalmente que a diversidade de estratégias de *coping* utilizadas por este grupo decorre das suas trajectórias de vida e dos eventos de vida críticos que experienciaram, tais como a morte de familiares próximos referida por alguns dos indivíduos entrevistados (Yliopisto, 2015), bem como da avaliação feita ao equilíbrio entre as exigências concretas da situação e os seus recursos pessoais e contextuais (Tap et al., 2005) e do momento do curso de vida em que se encontram (Boerner & Jopp, 2007). Dito de outro modo, o facto de estes indivíduos terem maioritariamente experienciado vidas difíceis e se situarem na meia-idade pode ter conduzido a um agravamento do impacto da perda de emprego devido aos papéis sociais e constrangimentos face ao mercado de trabalho inerentes a esta fase da vida. Mais concretamente, o facto de a perda de emprego ter ocorrido *off-time* pode ter contribuído para uma vivência mais *stressante* e dolorosa do evento. Um dos participantes refere inclusivamente que o seu projecto de vida consistia em manter a actividade profissional nos ENVC até à idade da reforma, tal como outras gerações o fizeram antes dele:

(...) sinto-me revoltado porque eu nunca perspectivei isto. Eu perspectivei trabalhar até aos 65 anos e depois ter uma reforma como os outros têm, sossegado, está a ver? E dizer assim, 'oh pah cumpri o meu dever' e de repente isso foi corte com uma tesoura, cortaram-me os pés, disseram-me XX aqui não trabalhas mais, acabou, assina aqui o documento. É duro! (01, l. 234)

Este facto pode inclusivamente ter limitado a sua capacidade para estruturar os seus dias de uma forma mais satisfatória uma vez que a fragmentação de projectos pessoais e profissionais pode conduzir a uma maior instabilidade da vida quotidiana (Sennett, 1998). São diversos os relatos que dão conta de uma total ausência de rotinas de vida e de um aumento significativo do tempo livre. Os dias sucedem-se sem que haja um propósito:

Agora uma pessoa põe-se a pé e nem sabe para onde vai. Que vou fazer? Vou ligar o computador e estar lá meia horinha ou assim, e vou dar uma volta à cidade. 'Onde vais' perguntam-me. Nem sei.. vou sem destino.. Está a ver? A gente para onde vai? (01, l. 194)

"Eu hoje não tenho capacidade nenhuma para aceitar a situação" (03, l. 42);

"Procuro, procuro.. Muitas (respostas para o que aconteceu). Porque custa..." (03, l. 114)

Eventualmente estas dificuldades levam o indivíduo a sentir-se esgotado, quer do ponto de vista físico, quer psicológico: “Eu às vezes até digo assim comigo mesmo: ‘eu sinto-me cansado como se fosse trabalhar’. Eu... sinto-me roto. Às vezes também de andar por aí a vaguear.” (01, l. 121), colocando-o numa situação de desgaste preocupante. Um outro ex-trabalhador dos ENVC, actualmente empregado, manifesta também este sentimento de vazio, de desorganização e de ausência de estrutura ao referir que quando esteve desempregado

(...) os primeiros dias eram assim um bocado confusos porque não é a mesma coisa que estar de férias ou estar de folga, em que a gente tem o dia estipulado para fazer isto ou aquilo. (...) No desemprego as pessoas (...) estão com aquele sentimento de que falta ali qualquer coisa. (08, l. 95)

Nesta linha, pode considerar-se que para este grupo de indivíduos o desemprego conduziu a sentimentos de desânimo, angústia, desvalorização, inutilidade e eventualmente sentimentos de injustiça e revolta. Observam-se situações de perda de rendimentos e de relações próximas de amizade, desestabilização e desorganização dos modos de vida e consequências em termos de BES que conduziram os indivíduos a situações de instabilidade, dificuldades na gestão do quotidiano e insegurança face ao futuro – condicionando projectos e frustrando expectativas (Caleiras, 2011; Strandh, 2000; Arulampalam, 2001; Kunz, 2004).

Com efeito, este grupo apresenta indicadores relativamente baixos de qualidade de vida ($M=58,71$ na faceta geral do WHOQOL-Bref) e sobretudo de satisfação com a vida ($M=15,75$), observando-se inclusivamente diferenças estatisticamente significativas entre empregados e desempregados ao nível de $p<,000$. Estes resultados são, como se depreende, congruentes com a literatura relevante no domínio que sugere que o BES diminui quando os indivíduos são privados do seu salário e dos benefícios latentes do emprego, tais como a estruturação do tempo (Jahoda, 1982), agravando-se à medida que os recursos financeiros e a probabilidade de regressar ao mercado de trabalho se esgotam (Mantler et al., 2005)

Apesar de não possuímos uma *baseline* com a qual comparar o BES dos ex-trabalhadores dos ENVC, as evidências sugerem que após a perda de emprego os indivíduos não regressam aos níveis de BES prévios ao desemprego (Headey, 2010) e os seus relatos

sugerem isto mesmo: “A nível de qualidade de vida baixou um bocado. (...) Não posso tomar decisões que tomava quando estava nos estaleiros.” (07, l. 110)

Em última análise, o desemprego parece ter conduzido a um agravamento das desvantagens acumuladas e a situações de risco e exclusão social, particularmente no caso deste grupo de participantes. Para além de terem que procurar emprego num contexto de crise económico-financeira com elevadas taxas de desemprego um pouco por toda a Europa, estes indivíduos tiveram ainda que lidar com a perda dos benefícios tangíveis e não-tangíveis que o emprego proporciona, tais como o rendimento, contacto social com pessoas para além da família, estatuto social e estruturação do tempo (Sverke et al., 2002). Pode, portanto, considerar-se que o desemprego afectou não apenas a estruturação da vida quotidiana dos indivíduos, mas também as suas perspetivas de futuro – representando assim um *turning point* com efeitos fracturantes na vida destes indivíduos.

Apresenta-se em anexo uma tabela síntese com as principais características dos grupos que analisamos na discussão de resultados – empregados e desempregados no momento da recolha de dados (Anexo 13).

Em síntese, atendendo ao facto de que, nas sociedades modernas, a participação no mercado de trabalho representa não só a fonte de subsistência da maior parte dos indivíduos, mas também uma forma de participação/integração e reconhecimento social e político, bem como um aspecto essencial para a construção da identidade pessoal e coletiva, a perda involuntária do emprego parece ter contribuído para uma desorganização generalizada da vida quotidiana, sentimentos de fracasso, inutilidade e exclusão social (Gallie & Paugam, 2000; Almeida et al., 2013) e ainda para uma diminuição do BES dos indivíduos e suas famílias. Isto porque, numa leitura sistémica das vidas humanas, problemas que surjam num dos eixos afectam certamente os restantes (Fonseca, 2012).

Além disso, as trajectórias de vida individuais e, consequentemente, as diferenças sociais e socializações anteriores não são anuladas pela perda de emprego (Gallie & Paugam, 2000). Ao invés disso, para que a experiência de desemprego possa ser compreendida é preciso atender aos percursos de vida e à interdependência entre as vidas humanas pois as características individuais cruzam-se com as características do meio onde o desemprego é vivido agindo cumulativamente como vantagens ou desvantagens e as estratégias de *coping*

utilizadas pelo indivíduo para lidar com o desemprego estão antes de mais, e sobretudo, associadas às trajetórias de vida daqueles que o vivenciam.

É fundamental, portanto, procurar compreender como os indivíduos vivem as suas ‘vidas em mudança’ em contextos cada vez mais instáveis, conscientes de que aqueles com ‘fracos recursos’ vivenciam a condição de desemprego com uma carga dramática mais intensa do que os que possuem recursos mais fortes e diversificados (Araújo, 2006). E neste sentido cabe à Política Social assegurar que trajetórias de vida desfavorecidas, muitas vezes iniciadas na família, continuadas na escola e reforçadas depois no mercado de trabalho, não são agravadas através da debilidade, insuficiência ou desadequação dos mecanismos públicos de proteção. Estes devem, sim, promover uma verdadeira equidade de oportunidades entre os cidadãos no sentido do bem-estar individual e societal e, por essa mesma razão, não devem possuir características universais, ou seja, devem ser moldáveis o suficiente para se ajustarem às necessidades dos indivíduos desempregados. Se as experiências de desemprego são plurais, as políticas sociais de emprego também o devem ser, sendo por exemplo reforçada esta diversidade ao nível das medidas programáticas de matriz local/regional. Deste modo, conscientes de que o desemprego é efectivamente um fenómeno de enorme diversidade, verificamos que se tem mostrado particularmente gravoso para os indivíduos mais velhos. Estes acumulam habitualmente uma série de elementos intrínsecos de vulnerabilidade associados à idade, baixos níveis de escolaridade, sobre-especialização, longos vínculos com uma mesma entidade laboral aos quais se juntam não raras vezes factores de vulnerabilidade extrínsecos – taxas de desemprego elevadas, estagnação do mercado de trabalho, discriminação etária por parte das entidades empregadoras, políticas sociais de emprego insuficientes e/ou desadequadas. Neste sentido, Schroder (2011, 2013) considera fundamental reforçar a capacidade das políticas sociais de emprego para prevenir e/ou minimizarem as dificuldades dos indivíduos, particularmente daqueles que se encontram em situação de especial fragilidade. O Estado de Bem-estar precisa reajustar-se à realidade das sociedades desenvolvidas actuais e revestir-se de estratégias de intervenção inovadoras que satisfaçam efectivamente as (diversas) necessidades dos indivíduos desempregados e reforcem as suas características de empregabilidade – atendendo às suas características individuais e contextuais, num registo efectivamente integrado.

Conclusões & implicações para a formulação de políticas sociais e medidas programáticas ao nível local

Esta investigação, baseando-se num conjunto particular de dados acerca da experiência de desemprego involuntário apresenta resultados que confirmam a heterogeneidade deste fenómeno – mesmo a amostra sendo constituída integralmente por ex-trabalhadores de uma mesma entidade que perderam o emprego entre 2013 e 2014 e foram avaliados aproximadamente 2 anos depois. Além disso, a metodologia mista utilizada permitiu enriquecer os dados recolhidos e potenciar a compreensão dos mecanismos individuais e contextuais envolvidos na vivência do desemprego e na probabilidade de reintegração no mercado de trabalho.

Com efeito, aproximadamente dois anos após a perda de emprego observou-se que 51,30% dos inquiridos se encontravam integrados no mercado de trabalho e 48,70% permaneciam desempregados, sendo que esta situação não é de todo estranha quando se analisam investigações semelhantes à que se apresenta neste trabalho. A título de exemplo, também Bauman (2015b), após analisar a situação de 1203 trabalhadores cujas empresas encerraram 2 anos antes, verificou que 69% dos trabalhadores tinham conseguido regressar ao mercado de trabalho, 17% continuavam desempregados, 11% tinham optado por reformar-se e 3% tinham saído definitivamente do mercado de trabalho - para estudar, prestar cuidados ou devido a algum tipo de lesão e/ou incapacidade. Ainda que o número de indivíduos empregados seja ligeiramente inferior no presente estudo, o aspecto decisivo para a situação profissional actual dos indivíduos parece ser o mesmo – a idade.

De facto, das diversas variáveis analisadas verificou-se que a idade constitui um dos principais, se não o principal, constrangimento da experiência de desemprego involuntário dos ex-trabalhadores dos ENVC. Observou-se uma dificuldade acrescida por parte dos indivíduos mais velhos em lidar com a perda de emprego e com o período de desemprego, bem como em regressar ao mercado de trabalho. Este dado reforça a evidência no domínio na medida em que sugere que os indivíduos com mais de 55 anos se encontram em desvantagem face aos indivíduos mais jovens no que diz respeito à probabilidade de reemprego. Além disso, o facto de este sub-grupo apresentar, não apenas mais idade, mas

também menores níveis de escolaridade, vínculos laborais mais longos e, consequentemente, maiores níveis de especialização (que podem não ser imediatamente transferíveis para outra actividade profissional), bem como períodos de desemprego de maior duração constituem um somar de desvantagens acumuladas que parecem ter contribuído para vivências mais difíceis desta situação. Do ponto de vista da Perspectiva de curso de vida, caso os indivíduos mais jovens experienciassem efeitos mais gravosos do que os indivíduos mais velhos, as consequências poderiam ser ainda mais preocupantes pois isso significaria que estes teriam que lidar com mais desvantagens cumulativas ao longo do curso de vida. Ainda assim, o facto de os ex-trabalhadores dos ENVC com 55 ou mais anos experienciarem tamanhas dificuldades é assaz preocupante na medida em que se encontram ainda em plena idade activa e foram afastados do mercado de trabalho (situações de desemprego de longa e muito longa duração). Podem inclusivamente ser conduzidos a uma saída forçada do mercado de trabalho, consubstanciada por exemplo em situações de reforma antecipada, com consequências ainda mais graves em termos do rendimento do agregado familiar, penalizações na pensão de reforma, perda da rede de contactos, efeitos na saúde física e mental, diminuição do BES, entre outras.

Das restantes características, acções e recursos individuais definidas no Modelo de análise desta investigação, apenas a escolaridade se provou significativa do ponto de vista estatístico sugerindo que indivíduos com maiores habilitações literárias têm uma maior probabilidade de reingresso no mercado de trabalho. Todavia, o peso da idade é significativamente maior do que o da escolaridade. Deste modo, estes resultados revelam-se particularmente úteis e relevantes na medida em que esclarecem quais os subgrupos com maior probabilidade de experienciar uma transição suave após a perda de emprego – os trabalhadores mais jovens e mais escolarizados – e quais os trabalhadores que se encontram em situação de vulnerabilidade acrescida e, portanto, a necessitar de mais apoio (quer por parte da sociedade civil, quer por parte dos mecanismos públicos/Estado) – os trabalhadores mais velhos.

Quanto às características do percurso profissional, observou-se que experiências prévias (aos ENVC) de emprego beneficiavam as hipóteses de reintegração no mercado e que os indivíduos que vivenciaram pela primeira vez uma situação de desemprego apresentavam maiores dificuldades de reingresso. No que às características contextuais diz

respeito, verificou-se que os indivíduos que beneficiaram de menos mecanismos de apoio ao emprego tendiam a estar empregados. Por fim, os resultados demonstraram claramente que os indivíduos empregados apresentam melhores indicadores de BES do que os desempregados reforçando a noção de que nas sociedades modernas o estatuto social depende da participação do indivíduo no sistema de produção económica, pelo que o desemprego pode conduzir a sentimentos de falha e inutilidade – especialmente se se prolongar no tempo – e, por consequência, contribuir para a diminuição do BES dos indivíduos (Gallie & Paugam, 20001).

Assim, foi-nos possível confirmar as sub-hipóteses H1a, H1b, H1g, H1h, H1i, H2a e H2b. Atendendo aos resultados obtidos parece-nos que, de um modo geral, o objectivo central da presente investigação foi atingido. A abordagem metodológica utilizada permitiu uma aproximação à compreensão da experiência de desemprego involuntário dos ex-trabalhadores dos ENVC abrindo caminho à investigação sobre as variáveis intervenientes na forma como cada indivíduo experiencia a perda de emprego e a situação de desemprego.

Sem a pretensão de generalizar os resultados obtidos à população, entende-se que estes podem ser úteis para (re)pensar as políticas sociais de apoio ao emprego em Portugal e particularmente ao nível local/regional.

Efectivamente, conscientes de que as experiências de desemprego são altamente heterogéneas, assim como o são os factores intervenientes e as múltiplas combinações entre eles, é também certo que os desempregados não são vítimas passivas da sua situação (Kalleberg, 2009). São, ao invés disso, agentes activos no seu próprio desenvolvimento com acesso a recursos internos e externos que lhes permitem lidar com situações de vida difíceis. Cabe, porém, ao Estado Social garantir que todos os indivíduos têm acesso aos recursos necessários para o seu bem-estar.

A evidência demonstra também que o desemprego involuntário é actualmente um fenómeno estrutural e desestruturante – quer do ponto de vista individual, quer do ponto de vista social – e que são cada vez mais os indivíduos que, em algum momento da sua trajectória profissional, experienciam períodos mais ou menos longos de desemprego. Esta combinação de factores, aliada à conjuntura de fraco crescimento económico, não pode, no entanto, ser argumento para discursos culpabilizantes, nem desculpabilizantes, acerca dos

desempregados (Almeida et al., 2013). A Sociedade civil e o Estado (e eventualmente o Mercado) precisam tomar efectivamente consciência deste aspecto e criar condições para que os desempregados, mais não seja pelo elevado número que assumem, tenham uma voz mais activa na definição das decisões públicas no domínio das políticas sociais de apoio ao emprego. É fundamental que as políticas sociais sejam construídas a partir de uma abordagem *bottom-up* que oiça os desempregados, que atendam às suas necessidades e potencialidades e que se assumam como um apoio verdadeiramente útil e sistemático oferecendo condições, e opções, para que os indivíduos possam exercer a sua capacidade de agência em equidade de circunstâncias.

Além disso, a tomada de consciência de que as várias mudanças a que assistimos nas sociedades desenvolvidas nos últimos anos, tais como as alterações demográficas, o envelhecimento da população e da força de trabalho, as migrações laborais internacionais, o aumento da taxa de desemprego, as crescentes instabilidade e flexibilidade do emprego, entre outras, não mais se coadunam com o modelo de emprego em que o Estado-Providência foi desenvolvido (Kovács & Lopes, 2010; Góis, 2012) é igualmente fundamental. A relação emprego-desemprego é hoje mais fluída e heterogénea, pelo que as políticas sociais precisam de se ajustar a esta nova realidade. Se tradicionalmente o propósito dos sistemas de segurança social era essencialmente o de garantir um rendimento de substituição aos indivíduos e a manutenção dos padrões de consumo durante os períodos de desemprego, no contexto actual a prioridade são essencialmente as políticas promotoras do reingresso no mercado de trabalho (Valadas, 2013). É, todavia, fundamental manter presente que as políticas sociais são muito úteis para minimizar situações de pobreza e potenciar o BES dos desempregados, isto é, ainda que não substituam na totalidade os rendimentos do trabalho podem minorar as consequências negativas do desemprego e reduzir os períodos de tempo *between jobs* (O'Campo et al., 2015). Assim, para evitar a acumulação de desvantagens entre os segmentos já mais vulneráveis de desempregados, as respostas disponibilizadas pelo Estado de Bem-estar precisam ainda de se tornar mais congruentes com as necessidades e potencialidades dos indivíduos.

Neste sentido, e na linha do que tem vindo a ser sugerido a nível nacional e internacional, os resultados do presente estudo reforçam a importância deste esforço de adequação e inovação. Considera-se nuclear promover a investigação, a discussão e a

reflexão acerca da relação emprego-desemprego e das variáveis que podem interferir no modo como cada um experiencia a situação, bem como o enfoque na preservação e rentabilização do capital humano. Em jogo está não só o bem-estar dos indivíduos desempregados, das suas famílias e da sociedade como um todo, como também o futuro do próprio Estado Social pois estamos perante uma sociedade cada vez mais envelhecida, mais qualificada e detentora de competências a quem se precisam garantir condições de usufruto de uma vida com bem-estar.

Sendo o desemprego uma categoria macro definida pela inter-relação entre múltiplas dimensões (Caleiras, 2008), exige naturalmente uma actuação integrada e intersectorial, pelo que se considera que as políticas sociais de emprego requerem não só um maior nível de flexibilidade, como o desenvolvimento de modelos de matriz territorial que potenciem a participação de diversos actores – nomeadamente da sociedade civil, mercado e Estado – para os distintos níveis de *governance*.

Nesta linha, na sequência da reprivatização dos ENVC e do despedimento dos seus trabalhadores, o Presidente da Câmara Municipal de Viana do Castelo referiu em 2014 que, face ao desmantelamento de “uma empresa única, uma arte industrial singular e uma actividade que nos vem dos confins da história” através de um “despedimento colectivo sem alma”, solicitou ao Governo uma intervenção urgente no Alto Minho que permitisse reduzir “o impacto negativo da crise dos ENVC”, envolvendo os “principais actores públicos na realização de um programa de emprego e de acolhimento empresarial para a região” (Costa, 2014, p. 1-2). Todavia, ainda em 2017 alguns dos ex-trabalhadores dos ENVC lamentavam que as reuniões com a Câmara Municipal se mantivessem inconclusivas e que as “medidas concretas” prometidas não tivessem avançado. Salientavam particularmente a situação de alguns indivíduos em maior vulnerabilidade, nomeadamente aqueles que não tinham ainda atingido os 57 anos exigidos pela lei para requererem a reforma antecipada por desemprego prolongado e permaneciam sem emprego. Em Maio do mesmo ano, numa visita a Viana do Castelo, o ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social anunciou a criação imediata de uma equipa (que envolveria a Câmara Municipal, o Instituto de Emprego e Formação Profissional, a Segurança Social e os próprios trabalhadores) com a missão de preparar formação profissional para os ex-trabalhadores dos ENVC com vista à sua reintegração do mercado de trabalho (Cunha, 2017).

Com efeito, esta seria uma medida com potencial para responder de uma forma sistémica e integrada às reais necessidades e potenciais dos ex-trabalhadores dos ENVC. No entanto, passados cerca de 4 anos do encerramento, esta equipa ainda não foi constituída nem desenvolvida nenhuma outra medida específica para apoiar este grupo de indivíduos.

Neste sentido, consideramos que seria ainda útil a criação desta equipa, bem como de mecanismos de apoio específicos para os ex-trabalhadores dos ENVC que se encontram ainda desempregados. Estes mecanismos poderiam ainda ser replicados para fazer face a outras eventuais situações semelhantes de encerramento de empresas. Deste modo, as políticas sociais de emprego poderiam transformar-se através do reforço e adequação da legislação específica de protecção ao emprego e das transferências monetárias às necessidades dos diversos segmentos de desempregados, nomeadamente em função dos níveis de risco e vulnerabilidade dos indivíduos. Além disso, seria particularmente interessante a disponibilização de mais serviços de apoio que incentivem os indivíduos a regressarem ao mercado de trabalho e, simultaneamente, contribuam para o seu bem-estar físico e mental. Entendemos que o papel do Estado no apoio aos desempregados se deve iniciar com uma avaliação multidimensional dos indivíduos (características individuais e do percurso profissional), posteriormente cruzada com dados contextuais (taxa de desemprego, situação do mercado de trabalho, medidas de apoio existentes), pois somente a partir do cruzamento destes dados se podem definir as medidas mais adequadas para cada indivíduo. Ainda assim, seria interessante a criação de algumas estratégias/mecanismos de apoio tais como as que seguidamente se apresentam – não numa lógica de *one size fits all*, mas sim de flexibilidade e capacidade de adequação às características dos indivíduos:

- Criação de equipas multidisciplinares compostas pelas comissões de trabalhadores, representantes do poder local como as Juntas de Freguesia e Câmaras Municipais, elementos dos Núcleos Distritais do IEFP e da Segurança Social e outras entidades locais/regionais relevantes que, conhecendo a realidade do terreno, possam ser úteis ao longo do processo de reintegração no mercado de trabalho;

- Redução das sanções e restrições no que diz respeito às condições de elegibilidade dos beneficiários de apoios sociais no sentido de minimizar situações de vulnerabilidade social e económica dos indivíduos desempregados e suas famílias, particularmente atendendo à idade crítica dos desempregados (55 anos);

- Incentivo à reinserção no mercado de trabalho, com a salvaguarda de se tratarem de empregos que permitam aos indivíduos usufruir de uma vida digna e, sempre que possível, manter o seu estatuto socio-económico prévio;

- Desenvolvimento de campanhas de sensibilização que coloquem a experiência individual de desemprego no centro do debate e que alertem a sociedade civil para os efeitos da perda de emprego e para a importância de manter uma estrutura de vida que dê sentido aos dias durante períodos de desemprego;

- Desenvolvimento de programas/projectos/actividades que apoiem os indivíduos na gestão da situação de desemprego através da definição de estratégias, planos e objectivos realistas com vista ao seu reingresso no mercado de trabalho;

- Criação de Grupos de auto-ajuda constituídos por desempregados que permitam reforçar as redes sociais de apoio, sinalizar indivíduos em situação de maior fragilidade e lidar com a situação de desemprego;

- Reforço das medidas de formação profissional e das estratégias de incentivo à actualização de competências por parte dos trabalhadores mais velhos (não apenas em períodos de desemprego);

- Criação de mecanismos que incentivem à não-discriminação em função da idade, tais como iniciativas que contrariem os estereótipos associados à idade ou promovam a não indicação da idade nos *Curriculum Vitae*;

- Sensibilização dirigida às entidades empregadoras acerca das competências dos trabalhadores mais velhos e combate aos estereótipos existentes;

- Criação de oportunidades para que os trabalhadores mais velhos se mantenham integrados no mercado de trabalho através por exemplo de programas de mentoria nas empresas, voluntariado, incentivo ao empreendedorismo e/ou constituição de equipas intergeracionais que rentabilizem sinergias entre trabalhadores mais jovens e mais velhos. Estas medidas poderiam ser úteis para reduzir as situações de perda de emprego, particularmente em fases do curso de vida em que as consequências se têm mostrado mais severas;

- Disseminação de serviços (públicos e/ou a partir de ONG) ao nível local/regional e no âmbito do aconselhamento de carreira que permitam reforçar a capacidade de lidar com a perda de emprego, o envolvimento em actividades de procura de emprego e a construção

de (novos) projectos pessoais e profissionais. Nestes espaços seria útil o aconselhamento/apoio psicológico, reforço de competências e do sentido de propósito dos indivíduos, promoção da participação e envolvimento social; prestação de informação acerca dos potenciais efeitos do desemprego a nível físico, psicológico, financeiro e social; apoio na identificação dos recursos comunitários disponíveis; centralização de informação no que diz respeito aos mecanismos de protecção social e às condições/procedimentos de acesso; entre outros serviços.

Em suma, o presente estudo fornece alguns *insights* acerca da forma como a perda de emprego e a situação de desemprego foram experienciadas pelos ex-trabalhadores dos ENVC e de como intervieram nos seus percursos pessoais e profissionais. Ao atender a uma grande diversidade de variáveis e ao recorrer a métodos mistos de investigação, permitiu contribuir para uma melhor compreensão do impacto deste evento crítico nas vidas dos indivíduos avaliados - em termos de transições de vida ou *turning points*. Foi ainda possível identificar os subgrupos de ex-trabalhadores mais vulneráveis à situação de desemprego, atendendo às suas características, acções e recursos individuais, às características do percurso profissional e do contexto e propor algumas medidas de apoio (de matriz nacional e/ou regional) que poderiam contribuir para uma melhor gestão da condição de desemprego.

É certo que a relação emprego-desemprego será cada vez mais fluída e as transições mais frequentes, assim como que a vivência do desemprego continuará a ser heterogénea e revestida de dificuldades, mas valerá sempre a pena tentar minimizá-las na procura de um mundo mais justo e livre para todos. É disso que trata o Estado Social e a Política Social.

Limitações do estudo e sugestões para investigações futuras

O presente estudo apresenta, no entanto, um conjunto de limitações que devem ser consideradas, particularmente em investigações posteriores.

Antes demais, o universo do estudo cingiu-se aos ex-trabalhadores dos ENVC e o processo de recolha de dados foi bastante difícil. Apesar do contacto com várias entidades locais, apenas o Grupo Desportivo e Cultural dos Trabalhadores dos ENVC se disponibilizou a colaborar na sinalização e contacto com os potenciais participantes. No entanto, tratando-se de um evento difícil de vida, nem todos os indivíduos contactados aceitavam participar no estudo e partilhar a sua experiência. Além disso, o processo de amostragem adoptado foi a amostra por conveniência o que tem, naturalmente, as suas limitações – não sendo os dados obtidos através de um mecanismo de probabilidade, os resultados obtidos não podem ser generalizáveis para toda a população, nem para outros sectores de actividade. Ainda assim, acreditamos que as implicações deste estudo, por seguir uma linha de investigação que analisa os efeitos do encerramento de empresas específicas (Trotzler, 2005; Jolkkonen et al., 2012), são válidos para situações similares. Deverão ser lidos com cautela e o nível de significância considerado com reservas, porém dão um contributo importante para a compreensão da vivência da perda de emprego em fases distintas da trajetória individual (e profissional) dos indivíduos.

Além disso, a ausência de dados longitudinais constitui-se também como uma limitação. Apesar do recurso a dados retrospectivos para avaliar a situação dos ex-trabalhadores dos ENVC em alguns domínios, teria sido particularmente útil possuir uma *baseline* que permitisse aceder não só a outras mudanças interindividuais, mas também a mais mudanças intraindividuais. Estes dados seriam também muito relevantes para melhor compreender eventuais relações causais entre o BES e a perda de emprego, bem como os efeitos das medidas de protecção social na prevenção da pobreza e na melhoria (ou não) da probabilidade de reingresso no mercado de trabalho.

Neste sentido, investigações futuras devem procurar recorrer a um *design* longitudinal com múltiplas vagas de recolha de dados que permita clarificar o efeito das diversas variáveis intervenientes na forma como cada indivíduo experiencia a perda de emprego e a situação de desemprego e promova uma leitura mais compreensiva do seu

papel. Deve ainda procurar-se alargar o estudo a amostras mais heterogéneas, provenientes de outros contextos e/ou outros países.

Referências Bibliográficas

- Abreu, A., Escaleira, J., & Gomes, T. (2003). *ENVC: Sessenta anos de história – histórias de sessenta navios*. Viana do Castelo: Grupo Desportivo e Cultural dos Trabalhadores dos Estaleiros Navais de Viana do Castelo.
- Almeida, J., Santos, E., Albuquerque, C. & Ferreira, J. (2013). Desemprego e empreendedorismo: da ambiguidade da relação conceitual à eficácia das práticas de intervenção social. *Plural*, 20(1), 31-56.
- Alpass, F., Keeling, S., Allen, J., Stevenson, B., & Stephens, C. (2017). Reconciling work and caregiving responsibilities among older workers in New Zealand. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 32(3), 323-337. doi: 10.1007/s10823-017-9327-3.
- Alves, M. N., & Oliveira, E. A. M. (2008). O efeito do desemprego no *stress* e *coping* dos professores do 2º ciclo. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 9(2), 335-347.
- Alwin, D. F., & McCammon, R. J. (2003). Generations, Cohorts, and Social Change. In J. T., Mortimer & M. J., Shanahan, *Handbook of the Life Course* (pp. 23-49). New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers
- Amaral-Bastos, M., Araújo, B., & Castro Caldas, A. (2015). Adaptação e Validação da Escala Toulousiana de *Coping* a adolescentes. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, 14, 55-63
- Amaro, F. (2006). Trabalho e saúde mental. In Barata, O. S (Ed.), *Temas e problemas de ciências do trabalho* (pp. 55-72). Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Amorim, M. I. (2006). *Para lá dos números... Aspectos psicossociais e Qualidade de Vida do indivíduo com Diabetes Mellitus tipo 2*. (Tese de Doutoramento). Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar, Universidade do Porto, Portugal.
- Amundson, N. & Borgen, W. (1982). The Dynamics of unemployment: Job loss e job search. *Personnel and Guidance Journal*, 562-564.
- Andersen, J. (2002). *Coping* with long-term unemployment: economic security, labour market integration and well-being. Results from a Danish panel study, 1994 –1999. *International Journal of Social Welfare*, 11, 178–190.
- Angeles, L. (2010). Adaptation and anticipation effects to life events in the United Kingdom. *SIRE Discussion Papers*, University of Glasgow.
- Antonucci, T., Birditt, K., & Akiyama, H. (2009). Convoys of social relations: An interdisciplinary approach. In V. L. Bengston, D. Gans, N. M. Pulney, & M. Silverstein (Eds.), *Handbook of theories of aging* (pp. 247-260). New York: Springer Publishing.
- Antunes, R. (2000). Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Appel, M., Argimon, I., & Wendt, G. (2012). Insegurança no trabalho e sua relação com a saúde psicológica do trabalhador. *Diaphora*, 12, 40-47.

- Appelqvist, J. (2007). Wage and Earnings Losses of Displaced Workers in Finland. Discussion Papers 422, VATT Institute for Economic Research.
- Araújo, P. & Jordão, F. (2011). “Os Inempregáveis”: Estudos de caso sobre os impactos psicossociais do não-emprego em licenciados portugueses. *Análise Psicológica*, 2(29), 289-314.
- Araújo, P. (2006). Desemprego de meia-idade e mediadores de compensação: O Estado social como último reduto. *Centro de Estudos Sociais*, 260.
- Araújo, P. (2008). *A tirania do presente: do trabalho para a vida às incertezas do desemprego*. Coimbra: Quarteto.
- Artazcoz, L., Benach, J., Borrell, C., & Cortès, I. (2004). Unemployment and mental health: understanding the interactions among gender, family roles, and social class. *American Journal of Public Health*, 94(1), 82-88. doi: 10.2105/AJPH.94.1.82
- Arulampalam, W. (2001). Is Unemployment Really Scarring? Effects of Unemployment Experiences on Wages. *The Economic Journal*, 111(475), 585-606. doi:10.1111/1468-0297.00664
- Arulampalam, W., Booth, A. L., & Taylor, M. P. (2000). Unemployment persistence. *Oxford Economic Papers*, 52(1), 24-50.
- Associação de Indústrias Navais (s.d.). Directório de Associados. Retirado de https://www.ain.pt/index.php?mod=directory&action=viewCategory&category_id=11
- Atkinson, T., Liem, R., & Liem, J. H. (1986). The social costs of unemployment: implications for social support. *Journal of Health and Social Behavior*, 27(4), 317-331.
- Aubry, T., Tefft, B., & Kingsbury, N. (1990). Behavioral and psychological consequences of unemployment in blue-collar couples. *Journal of Community Psychology*, 18(2), 99-109.
- Baccaro, L. (2010). Does the global financial crisis mark a turning point for labour? *Socio-Economic Review*, (8), 341–376.
- Baird, B. M., Lucas, R. E., & Donnellan, M. B. (2010). Life satisfaction across the lifespan: findings from two nationally representative panel studies. *Social Indicators Research*, 99, 183-203.
- Bambra, C., & Eikemo, T. A. (2009). Welfare state regimes, unemployment and health: a comparative study of the relationship between unemployment and self-reported health in 23 European countries. *Journal of Epidemiol Community Health*, 63, 92-98.
- Barrera, M., & Ainlay, S.L. (1983). The structure of social support: a conceptual and empirical analysis. *Journal of Community Psychology*, 11, 133-143.
- Bartley, M., Ferrie, J., & Montgomery, S. (2009). Health and labour market disadvantage: Unemployment, non-employment, and job insecurity. *Social Determinants of Health*, 78-96.
- Baumann, I. (2015a). Decreased well-being after job loss: testing omitted causes. *LIVES Working Papers*, 36, 1-33. doi:10.12682/lives.2296-1658.2015.36
- Baumann, I. (2015b). *Labor market experience and well-being after firm closure: Survey evidence on displaced manufacturing workers in Switzerland* (Thèse de Doctorat). Faculté des Sciences Sociales et Politiques, l'Université de Lausanne, Lausanne, Suisse.

- Beck, U. (2000). *The Brave New World of Work*. Cambridge. Polity Press.
- Behring, E. & Boschetti, I. (2011). *Política Social: fundamentos e história* (9ª edição). São Paulo: Cortez, Editora.
- Bell, J. (1977). *Como realizar um projecto de investigação*. Lisboa: Gradiva.
- Bendassolli, P., Coelho-Lima, F., Carloto, M., Santos Nüssle, F., & Ferreira, I. (2015). Estratégias Utilizadas pelos Trabalhadores para Enfrentar o Desemprego. *Revista Colombiana de Psicología*, 24(2), 347-362. <https://dx.doi.org/10.15446/rcp.v24n2.44416>
- Bengtson, V. & Elder, G. & Putney, N. (2005). The lifecourse perspective on ageing: linked lives, timing, and history. In M. Johnson (Ed.), *The Cambridge Handbook of Age and Ageing* (pp. 493-509). New York: Cambridge University Press.
- Blanchflower, D., & Oswald, A. (2008). Is well-being U-shaped over the life cycle? *Social Science & Medicine*, 66(8), 1733-1749.
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63, 228-240.
- Bobek, B., & Robbins, S. (2005). Counseling for career transition: Career pathing, job loss, and re-entry. In S. Brown, & R. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 265-250). USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Boerner, K., & Jopp, D. (2007). Improvement/maintenance and reorientation as central features of *coping* with major life change and loss: contributions of three life-span theories. *Human Development*, 50, 171-195.
- Boheim, R., & Taylor, M. P. (2000). The search for success: do the unemployed find stable employment? *Programme on Labour Market Dynamics in a Changing Environment*, Discussion paper no. 00/52, University of Essex.
- Bohle, P., Quinlan, M., McNamara, M., Pitts, C., & Willaby, H. (2015). Health and well-being of older workers: comparing their associations with effort–reward imbalance and pressure, disorganisation and regulatory failure. *Work & Stress*, 29(2).
- Bonoli, G. & K. Hinrichs (2012). Statistical discrimination and employer's recruitment practices for low skilled workers. *European Societies*, 14(3), 338-361.
- Bonoli, G. (2003). Two worlds of pension reform in western europe. *Comparative Politics*, 35, 399-416.
- Borgen, W. A., & Amundson, N. E. (1984). *The experience of unemployment*. Toronto: Canada: Nelsnn.
- Borgen, W. A., Amundson, N. E. & McVicar, J. (2002). The experience of unemployment for fishery workers in newfoundland: what helps and hinders. *Journal of employment counseling*, 39, 117-126.
- Bowling, N. (2007). Is the job satisfaction–job performance relationship spurious? A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 167-185.
- Bramsen, I., Bleiker, E., Triemstra, A. H., Van-Rossum, S., & Van Der Ploeg, H. (1995). A Dutch adaptation of the Ways of *Coping* Questionnaire: Factor structure and psychometric properties. *Anxiety, Stress and Coping: an International Journal*, 8(4), 337-352.

- Brand, J. (2006). The effects of job displacement on job quality: Findings from the Wisconsin Longitudinal Study. *Research in Social Stratification and Mobility*, 24(3), 275–298.
- Brand, J. (2015). The far-reaching impact of job loss and unemployment. *Annual Review of Sociology*, 41.
- Brewer, J., & Hunter, A. (1989). *Multimethod research: A synthesis of styles*. Newbury Park, CA: Sage.
- Bridges, W. (1995). *Mudanças nas relações de trabalho: como ser bem-sucedido em um mundo sem empregos*. São Paulo: Makron Books.
- Brito, V. G. (2011). *Construção naval: Portugal passou de 26 mil trabalhadores para um milhar em 40 anos*. Retirado de <https://www.publico.pt/2011/07/24/economia/noticia/construcao-naval-portugal-passou-de-26-mil-trabalhadores-para-um-milhar-em-40-anos-1504486>
- Browning, M., & Crossley, T. (2001). Unemployment insurance benefit levels and consumption changes. *Journal of Public Economics*, 80, 1-23.
- Brugianini, A., Padula, M., Pasini, G., & Peracchi, F. (2011). Labour mobility and retirement. In A., Börsch-Supan, M., Brandt, K., Hank, & M. Schröder (Eds.), *The individual and the welfare state: Life histories in Europe* (pp. 125-136). Heidelberg: Springer.
- Bruto da Costa, A. (2005). *Exclusões Sociais*. Lisboa: Grávida.
- Bryman, A. (2006). Integrating Quantitative and Qualitative Research: How Is It Done? *Qualitative Research*, 6, 97-113. <http://dx.doi.org/10.1177/1468794106058877>
- Burgard, S., Brand, J., & House, J. (2009). Perceived job insecurity and worker health in the United States. *Social Science & Medicine*, 69(5), 777–85.
- Cabral, J., & Matos, P. (2010). COPE-inventory: teste da estrutura factorial com uma amostra de jovens adultos universitários. *Psicologia*, 24(1), 49-71.
- Cabral, M., Ferreira, P., Silva, P., Jerónimo, P., & Marques, T. (2013). *Processo de envelhecimento em Portugal: usos do tempo, redes sociais e condições de vida*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Caeiro, J. M. C. (2010). *Política social e estado providência*. Lisboa: Universidade Lusíada.
- Caleiras, J. (2008). *Do desemprego à pobreza? Trajectórias, experiências e enfrentamentos*. E-cadernos CES, 2. Retirado de <<https://eces.revues.org/1472>>.
- Caleiras, J. M. (2011). Para além dos números: As consequências pessoais do desemprego (Tese de doutoramento). Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Coimbra, Portugal
- Canavarro, M. C., Simões, M. R., Vaz Serra, A., Pereira, M., Rijo, D., Quartilho, M. J., ... Carona, C. (2007). Instrumento de avaliação da qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde: WHOQOL-Bref. In M. Simões, C. Machado, M. Gonçalves, & L. Almeida (Eds.), *Avaliação psicológica: Instrumentos validados para a população portuguesa* (Vol. III, pp. 77-100). Coimbra: Quarteto Editora.
- Caplan, G. (1974). *Support system and community mental health*. New York: Behavioral.

- Cappeliez, P., Beaupré, M., & Robitaille, A. (2008). Characteristics and Impact of Life Turning Points for Older Adults. *Ageing International*, 32(1), 54-64 DOI: 10.1007/s12126-008-9005-4
- Cardona, P. (2011). Viana do Castelo: uma cidade, um rio e o mar, interpretação das dinâmicas urbanas. *Actas do Seminário Centros Históricos: Passado e Presente*, 151-164.
- Carmo, H., & Ferreira, M. (2008). *Metodologia da investigação: Guia para auto-aprendizagem*. Lisboa: Universidade Aberta.
- Carver, C. (1997). You want to measure *coping* but your protocol's too long: consider the brief COPE. *International Journal of Behavioral Medicine*, 4(1), 92-100.
- Carver, C. S., Scheier M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing *coping* strategies: a theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 267-283.
- Castel, R. (2012). *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário* (10ed.). Petrópolis: Vozes.
- Centeno, L., Centeno, M., & Novo, Á. (2008). Evaluating job search programs for old and young individuals: heterogeneous impact on unemployment duration. Working Papers, Nº 6. Lisboa: Banco de Portugal.
- Centeno, M., & Novo, A. (2013). Segmentar os Salários. Boletim económico do Banco de Portugal, 55-64.
- Cha, Y., & Morgan, S. (2010). Structural earnings losses and between-industry mobility of displaced workers, 2003-2008. *Social Science Research*, 39, 1137-1152.
- Chan, S., & Stevens, A. H. (2001). Job loss and employment patterns of older workers. *Journal of Labor Economics*, 19, 484-521.
- Chan, W. S., Yip, P. S., Wong, P. W., & Chen, E. Y. (2007). Suicide and unemployment: what are the missing links? *Archives of Suicide Research*, 11, 327-335.
- Charles, K. K., & Stephens, M. J. (2004). Job displacement, disability and divorce. *Journal of Labor Economics*, 22(2), 489-522.
- Chen, L., Li, W., He, J., Wu, L., Yan, Z., & Tang, W. (2012). Mental health, duration of unemployment, and *coping* strategy: a cross-sectional study of unemployed migrant workers in eastern china during the economic crisis. *BMC Public Health*, 12, 597.
- Christensen, U., Schmidt, L., Kriegbaum, M., Hougaard, C., & Holstein, B. (2006). *Coping* with unemployment: Does educational attainment make any difference? *Scandinavian Journal of Public Health*, 34, 363-370.
- Clark, A. & Georgellis, Y., & Sanfey, P. (2001). Scarring: the psychological impact of past unemployment. *Economica*, 68, 221-41. 10.1111/1468-0335.00243.
- Clark, A., Diener, E., Georgellis, Y., & Lucas, R. E. (2008). Lags and leads in life satisfaction: a test of the baseline hypothesis. *The Economic Journal*, 118(529), F222-F243.
- Clark, J. B. (1907). *Essentials of Economic Theory*. New York: The Macmillan Company.
- Clarke, J. & Critcher, C. (1985) *The Devil Makes Work: Leisure in Capitalist Britain*. London: Macmillan.

- Classen, T., & Dunn, R. (2012). The effect of job loss and unemployment duration on suicide risk in the united states: a new look using mass-layoffs and unemployment duration. *Health economics*, 21(3), 338-350. 10.1002/hec.1719.
- Claussen, B. (1999). Alcohol disorders and re-employment in a 5-year follow-up of long-term unemployed. *Addiction*, 94(1), 133-138.
- Clavel, G. (2004). A sociedade da exclusão: Compreendê-la para dela sair. Porto: Porto Editora.
- Clemens, T., Boyle, P., & Popham, F. (2009). Unemployment, mortality and the problem of healthrelated selection: evidence from the Scottish and England & Wales (ONS) Longitudinal Studies. *Health Statistics Quarterly*, (43), 7-13.
- Coimbra, L. (1997). O meu “grande” projecto de vida ou os meus “pequenos” projectos: Linearidade ou recorrência no desenvolvimento vocacional e suas implicações educativas. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 13/14, 21-27.
- Comino, E., Harris, E., Chey, T., Manicavasagar, V., Wall, J., Davies, G., & Harris, M. (2003). Relationship Between Mental Health Disorders and Unemployment Status in Australian Adults. *The Australian and New Zealand journal of psychiatry*. 37. 230-5. 10.1046/j.1440-1614.2003.01127.x.
- Comunidade Intermunicipal do Minho-Lima (2013). *Estaleiros Navais de Viana do Castelo: Posição da CIM Alto Minho*. Retirado de <http://www.caminha2000.com/jornal/n661/cmca.html>
- Costa, J. M. (2014). ENVC – Um trespasse sem dignidade e sem honra. Documento policopiado.
- Costa, L. (2002). *O desemprego e seus indicadores* (Dissertação de Mestrado). Universidade Estadual de Campinas, Campinas, Brasil.
- Coutinho, C. P. (2014). *Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas: Teoria e prática*. Coimbra: Edições Almedina.
- Creed, P. A., & Watson, T. (2003). Age, Gender, Psychological Wellbeing and the Impact of Losing the Latent and Manifest Benefits of Employment in Unemployed People. *Australian Journal of Psychology*, 55(2), 95–103.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches* (3ed.). SAGE Publishing.
- Cruz, A. (2014). *Já só restam 11 trabalhadores nos Estaleiros Navais de Viana*. Retirado de <https://www.publico.pt/2014/02/21/politica/noticia/ja-so-restam-11-trabalhadores-nos-estaleiros-navais-de-viana-1625705>.
- Cullen, J. B., & Gruber, J. (2000). Does unemployment insurance crowd out spousal labor supply? *Journal of Labor Economics*, 18, 546-572.
- Cunha, A. (2017). *Ex-trabalhadores dos estaleiros de Viana dizem que reunião com Câmara foi inconclusiva*. Retirado de <http://www.altominho.tv/site/2017/12/11/ex-trabalhadores-dos-estaleiros-de-viana-dizem-que-reuniao-com-camara-foi-inconclusiva/>.

- Daniel, K., & Heywood, J. S. (2007). The determinants of hiring older workers: UK evidence. *Labour Economics*, 14, 35-51.
- Dannefer, D. (2003). Cumulative advantage/disadvantage and the life course: Cross-fertilizing age and social science theory. *The Journals of Gerontology Series B – Psychological Sciences and Social Sciences*, 58(6), S327-S337.
- Dauth, C., & Toomet, O. (2016). On government-subsidized training programs for older workers. *Labour*, 30(4), 371-392.
- Davies, S. (1996). The quality distribution of jobs in search equilibrium. Mimeo: University of Chicago.
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51, 18-31.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *South African Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), 1-6.
- Decreto-Lei n.º 220/2006 de 3 de Novembro. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, Diário da República, 1.ª Serie, Nº 212.
- Deindl, C. (2013). The influence of living conditions in early life on life satisfaction in old age. *Advances in Life Course Research*, 18. 107-114.
- Del Bono, E., Weber, A., Winter-Ebmer, R. (2008). clash of career and family: fertility decisions after job displacement. CESifo Working Paper Series No. 2180;
- Demazière, D. (2008). Ser desempregado para os sociólogos. *Política & Sociedade*, 13, 109-182.
- Demazière, D., & Dubar, C. (1999). L'entretien biographique comme outil de l'analyse sociologique. *Utinam - Revue de Sociologie et d'Anthropologie*, 1(2), 225-239.
- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective wellbeing. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197-229.
- Desmet, R., Jousten, A., & Perelman, S. (2005). The benefits of separating early retirees from the unemployed: simulation results for belgian wage earners, C.E.P.R. Discussion Paper No.5077.
- Dieckhoff, M. (2011). The effect of unemployment on subsequent job quality in Europe: a comparative study of four countries. *Acta Sociologica*, 54 (3), 233-249.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Scollon, C. N. (2006) Beyond the hedonic treadmill: Revising the adaptation theory of well-being. *American Psychologist*, 61(4), 305-314. 0.1037/0003-066X.61.4.305.
- Dimas, I. M., Pereira, M. D. & Canavarro, M. C. (2013). Ajustamento psicossocial, ajustamento diádico e resiliência no contexto de desemprego. *Análise Psicológica*, 1(31), 3-16.

- Dolan, P., Layard, R., & Metcalfe, R. (2011). *Measuring subjective well-being for public policy*. Office for National Statistics.
- Dooley, D., Prause, J., & Ham-Rowbottom, K. A. (2000). Underemployment and depression: Longitudinal relationships. *Journal of health and social behavior*, 41, 421-436.
- Dorn, D., & Sousa-Poza, A. (2010). 'Voluntary' and 'involuntary' early retirement: an international analysis. *Applied Economics*, 42(4), 427-443.
- Drury, E. (1993), *Age Discrimination against Older Workers in the European Community*, Bruxelas, Eurolink-Age.
- Duarte, A. (1998). Vivências de desemprego e transformações dos modos de vida dos operários mineiros. *Sociologia*, 8, 247-317.
- Eckenrode, J., Gore, S. (1981). Stressful events and social supports: The significance of context. In B. Gottlieb, (Ed.), *Social networks and social support*. Beverly Hills: Sage.
- Edwards, J., & O'Neil, R. (1998). The construct validity of scores on the Ways of Coping Questionnaire: confirmatory analysis of alternative factor structures. *Educational and Psychological Measurement*, 58(6), 955-983.
- Eid, M., & Diener, E. (2004). Global judgments of subjective well-being: Situational variability and long-term stability. *Social Indicators Research*, 65(3), 245–277. doi:10.1023/B: SOCI.00000003801.89195.bc.
- Elder, G. (1974). *Children of the Great Depression: social change in life experience*. Chicago: University of Chicago Press.
- Elder, G. H., Johnson, M. K., & Crosnoe, R. (2003). The Emergence and Development of Life Course Theory. In J. T. Mortimer & M. J. Shanahan (Eds.), *Handbook of the Life Course* (pp. 3-19). New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Elder, G., & Caspi, A. (1988). Economic stress in lives: developmental perspectives. *Journal of Social Issues*, 44(4), 25-45. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1988.tb02090.x>
- Eliason, M. (2011). Income after job loss: The role of the family and the welfare state. *Applied Economics*, 43(5), 603-618.
- Eliason, M., & Storrie, D. (2003). The Echo of Job Displacement. *William Davidson Institute Working Paper No. 618*. Retirado de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=455420
- Endler, N., & Parker, J. (1990). Multidimensional assessment of coping: a critical evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(5), 844-854.
- Eriksson, S., & Rooth, D. (2014). Do employers use unemployment as a sorting criterion when hiring? evidence from a field experiment. *American Economic Review*, 104 (3), 1014-1039. 10.1257/aer.104.3.1014
- Esgaio, A. (2011). Os produtos do sistema político em matéria de Política Social: as políticas sociais e os cuidados de proximidade. In H. Carmo (Ed.), *Teoria da Política Social* (pp. 157-185). Lisboa: ISCSP.
- Esparbès, S., Sordes-Ader, F., & Tap, P. (1993). *Presentación de l'échelle de coping*. Actes de las Journées du Laboratoire Personnalisation et Changements Sociaux: Saint Ciriq: Université de Toulouse-Le Mirail, 89-107

- Falkum, E., Oiff, M, & Aasland, O. (1997). Revisiting the factor structure of the Ways of Coping Check-list: a three-dimensional view of the problem-focused coping scale. *Personality and Individual Differences*, 22(2), 257-267.
- Fallick, B. C. (1993). The industrial mobility of displaced workers. *Journal of Labor Economics*, 11, 302-323.
- Farber, H. (2005). Is tomorrow another day? The labor supply of New York City cabdrivers. *Journal of Political Economy*, 113(1), 46-82.
- Fernandes, A. (2007). Envelhecimento e perspectivas de criação de emprego e necessidades de formação para a qualificação de recursos humanos, IEFP.
- Ferraro, k. F., & Shippee, T. P. (2009). Aging and cumulative inequality: how does inequality get under the skin? *Gerontologist*, 49(3), 333-343. doi: 10.1093/geront/gnp034.
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS* (2ed.). London: Sage.
- Fielden S. L., & Davidson, M. J. (2001). Stress and gender in unemployed female and male managers. *Applied Psychology: An International Review*, 50(2), 305-334. 10.1111/1464-0597.00060
- Flückiger, Y. (2002). Le chômage en Suisse: Causes, évolution et efficacité des mesures actives. *Aspects de La Sécurité Sociale*, 4, 11-21.
- Fonseca, A. (2004). Desenvolvimento Humano e Envelhecimento. Lisboa: Climepsi Editores
- Fonseca, A. (2012). Do trabalho à reforma: quando os dias parecem mais longos. *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras do Porto*, 2, 75-95.
- Fouad, N. A., & Bynner, J. (2008). Work transitions. *American Psychologist*, 63(4), 241-251.
- Franzen, A., & Hangartner, D. (2006). Social networks and labour market outcomes: the non-monetary benefits of social capital. *European Sociological Review*, 22(4), 353-368. 10.1093/esr/jcl001
- Frey, B., & Stutzer, A. (2002). The Economics of Happiness. *World Economics*, 3(1), 25-41.
- Freyssinet, J. (2007). *El desafío de las políticas del empleo en el siglo XXI: La experiencia reciente de los países de Europa occidental*. Buenos Aires: Ceil-Piette Conicet.
- Fryer, D., & Payne, R. (1986). Being unemployed: A review of the literature on the psychological experience of unemployment. In Cary Cooper & Ivan Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 235-278). London.
- Fula, A., Amaral, V. & Abraão, A. (2012). Que idade tem o trabalhador mais velho? Um contributo para a definição do conceito de trabalhador mais velho. *Análise Psicológica*, 30(3), 285-300.
- Gallie, D. & Paugam, S. (2000). *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Gallie, D. & Paugam, S. (2002) *Social Precarity and Social Integration*. Eurobarometer 56.1. Relatório à Comissão Europeia, Direcção-Geral de Emprego. EORG: Bruxelas.
- Gallie, D., Kostova, D. & Kuchar, P. (2001). Social consequences of unemployment: an east-west comparison. *Journal of European Social Policy*, 11(1), 39-54. 10.1177/095892870101100104

- Gallie, D., Paugam, S. & Jacobs, S. (2003). Unemployment, Poverty and Social Isolation: Is there a vicious circle of social exclusion? *European Societies*, 5(1), 1–32. doi:10.1080/1461669032000057668
- Gallo, W. T., Bradley, E. H., Dubin, J. A., Jones, R. N., Falba, T. A., Teng, H.-M., & Kasl, S. V. (2006). The persistence of depressive symptoms in older workers who experience involuntary job loss: results from the health and retirement survey. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 61(4), S221–228.
- Gangl, M. (2004). Welfare states and the scar effects of unemployment: a comparative analysis of the United States and West Germany. *American Journal of Sociology*, 109, 1319-1364. 10.1086/381902.
- Gautié, J. (1998). Da invenção do desemprego à sua desconstrução. *Mana*, 4(2), 67-83. <https://dx.doi.org/10.1590/S0104-93131998000200003>
- Gebel, M. (2009). Fixed-term contracts at labour market entry in West Germany: implications for job search and first job quality. *European Sociological Review*, 25(6), 661-675. 10.1093/esr/jcp005
- Geice (2016, 25 de Outubro de 2016). *Ex-Trabalhadores do ENVC surpreenderam deputados com a apresentação de “casos extremos” e promessas não cumpridas*. Retirado de <http://www.radiogeice.com/fm/2016/10/25/ex-trabalhadores-do-envc-surpreenderam-deputados-com-a-apresentacao-de-casos-extremos-e-promessas-nao-cumpridas/>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for windows step by step: a simple guide and reference, 11.0 update*. Boston: Allyn & Bacon.
- Gerfin, M., Lechner, M. & Steiger, H. (2005). Does subsidized temporary employment get unemployed back to work? An econometric analysis of two different schemes. *Labour Economics*, 12, 807-835.
- Giddens, A. (2014). O Modelo Social Europeu Já não existe? In A. Giddens, *Este turbulento e poderoso continente: que futuro para a Europa?* (pp.95-134). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian (trad. Ana Maria Chaves).
- Giugni, M., Berclaz, M., & Füglistner, K. (2009). Welfare states, labour markets, and the political opportunities for collective action in the field of unemployment: A theoretical framework. In M. Giugni (Ed.), *The politics of unemployment in Europe: State and civil society responses* (pp. 133–149). Aldershot: Ashgate.
- Góis, C. (2012). *A europeização das políticas de emprego: impactos e implicações no caso português* (Dissertação de Doutoramento). Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Portugal.
- Gonçalves C. M., & Coimbra, J. L. (2007). O papel dos pais na construção de trajetórias vocacionais dos seus filhos. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(1), 1-17.
- Gowan, M., Riordan, C., & Gatewood, r. (1999). Test of a model of coping with involuntary job loss following a company closing. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 75-86.

- Graaf-Zijl, M., van den Berg, G. & Heyma, A. (2011). Stepping Stones for the Unemployed: The Effect of Temporary Jobs on the Duration until Regular Work. *Journal of Population Economics*, 24(1), 107-139. DOI: 10.1007/s00148-009-0287-y
- Granovetter, M. (2005). The impact of social structure on economic outcomes. *Journal of Economic Perspectives*, 19(1), 33-50.
- Green, C. P., & Heywood, J. S. (2011). Flexible contracts and subjective well-being. *Economic Inquiry*, 49(3), 716-729. 10.1111/j.1465-7295.2010.00291.x
- Green, F. (2008). Temporary work and insecurity in Britain: A problem solved? *Social Indicators Research*, 88(1), 147-160.
- Greve, W., & Staudinger, U.M. (2006). Resilience in later adulthood and old age: Resources and potentials for successful aging. In D. Cicchetti & D.J. Cohen (Eds.), *Developmental psychopathology* (pp. 796-840). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Grip, A, & Wolbers, M. (2006). Cross-national differences in job quality among low-skilled young workers in Europe. *International Journal of Manpower*, 27(5), 420–433. 10.1108/01437720610683930.
- Guimarães, N. A. (2004). *Caminhos cruzados: estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores*. São Paulo: Editora 34.
- Guimarães, N., Demazière, D. & Sugita, K. (2009). O desemprego como experiência biográfica: São Paulo, Paris, Tóquio. Em N. Guimarães (Org.), *Desemprego, uma construção social: São Paulo, Paris e Tóquio* (pp. 87-201). Belo Horizonte: Argvmentvm.
- Hagquist, C. & Starrin, B. (1996). Youth unemployment and mental health – gender differences and economic stress. *Scandinavian Journal of Social Welfare*, 5(4), 215-228.
- Hahn, E., Specht, J., Gottschling, J., & Spinath, F. M. (2015). *Coping with Unemployment: The Impact of Unemployment Duration and Personality on Trajectories of Subjective Well-Being?* *European Journal of Personality*, 29, 635-646. doi:10.1002/per.2034
- Haider, S., & McGarry, K. (2006). Recent trends in income sharing among the poor. In R. Blank, S. Danziger, & R. Schoeni (Eds). *Working and poor: How economic and policy changes are affecting low-wage workers* (pp. 205-232). New York: Russell Sage Press.
- Hanisch, K. A. (1999). Job loss and unemployment research from 1994 to 1998: A review and recommendations for research and intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 188-220.
- Hardt, J. & Rutter, M. (2004). Validity of adult retrospective reports of adverse childhood experiences: review of the evidence. *Journal of Child Psychology and Psychiatry, and Allied Disciplines*, 45(2), 260-273.
- Headey, B. (2010). The set point theory of well-being has serious flaws: on the eve of a scientific revolution. *Social Indicators Research*, 97, 7-21.
- Hendricks, J., & Hatch, L. (2009). Theorizing lifestyle: Exploring agency and structure in the life course. In V., Bengston, D., Gans, N. Putney & M. Silverstein (Eds.), *Handbook of theories of aging* (pp. 435-454). New York: Springer.
- Heponiemi, T., Elovainio, M., Manderbacka, K., Aalto, A. M., Kivimäki, M. & Keskimäki, I. (2007). Relationship between unemployment and health among health care

- professionals: health selection or health effect? *Journal of Psychosomatic Research*, 63(4), 425-431.
- Hepworth, S. (1980). Moderating factors of the psychological impact of unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 53(2), 139-145.
- Herr, E., Cramer, S. H. & Niles, S. (2004). *Career guidance for counseling through the lifespan: systematic approaches*. Pearson
- Hespanha, P., & Carapinheiro, G. (2001). *Risco social e incerteza: pode o Estado Social recuar mais?* Porto: Afrontamento.
- Hespanha, P., Caleiras, J., Pessoa, S., & Pacheco, V. (2007). *É o (des)emprego fonte de pobreza? O impacto do (des)emprego na pobreza e exclusão social no distrito de Coimbra*. Porto: Rede Europeia Anti-Pobreza.
- Hiswåls, A.-S., Marttila, A., Mälstam, E., & Macassa, G. (2017). Experiences of unemployment and well-being after job loss during economic recession: Results of a qualitative study in east central Sweden. *Journal of Public Health Research*, 6(3), 995.10.4081/jphr.2017.995
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 632-643.
- Hofstede, G. (2000). *Culture's consequences: comparing values, behaviours, institutions and organizations across nations*. California: Sage Publications.
- Holahan, C. J., Moos, R. H., Holahan, C. K., & Cronkite, R. C. (1999) Resource loss, resource gain, and depressive symptoms: a 10-year model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(3), 620-629. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.77.3.620>
- Holahan, C., & Moos, R. (1991). Life stressors, personal and social resources, and depression: A 4-year structural model. *Journal of Abnormal Psychology*, 100, 31-38.
- Holmes, T. H., & Rahe, R. H. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of psychosomatic research*, 11, 213.
- Hooyman, N., & Kiyak, H. (2011). *Social gerontology: a multidisciplinary perspective*. Boston: Pearson.
- Hoye, G., & Lootens, H. (2013). *Coping with unemployment: personality, role demands, and time structure*. *Journal of Vocational Behavior*, 82(2), 85-95.
- Hutchison, E. D. (2010) A life course perspective. In E. D. Hutchison (Ed.), *Dimensions of human behavior: the changing life course* (1-38). Los Angeles: Sage Publications.
- Ichino, A., Schwerdt, G., Winter-Ebmer, R., & Zweimüller, J. (2007). Too old to work, too old to retire? CESifo Working Paper No. 2118.
- INE (2011). *Censos 2011: Resultados definitivos*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística, I.P.
- INE (2018a). Taxa de desemprego, por local de residência (Portugal Continental). Retirado de https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0006191&contexto=bd&selTab=tab2

- INE (2018b). População desempregada por local de residência. Retirado de https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0005593&contexto=bd&selTab=tab2
- Jaccard (1974) *História Social do Trabalho*. Lisboa: Livros Horizonte.
- Jackman, R., & Layard, R. (1991). Does long-term unemployment reduce a person's chance of a job? a time-series test. *Economica*, 58(229), 93-106. 10.2307/2554977
- Jackson, M., Goldthorpe, J., & Mills, C. (2005). Education, employers and class mobility. *Research in Social Stratification and Mobility*, 23, 3-33.
- Jahoda, M. (1972). *The sociography of an unemployed community: Marienthal*. London: Tavistock.
- Jahoda, M. (1982). Work, employment and unemployment: Values, theories and approaches in social research. *American Psychologist*, 36(2), 184-191.
- Jahoda, M., Lazarsfeld, P., Zeisel, H. (1933). *Marienthal: The Sociography of an Unemployed Community*. Chicago: Aldine.
- Järnefelt, N. (2010). *Education and Longer Working Lives: A longitudinal study on education differences in the late exit from working life of older employees in Finland*. Finland: Finnish Centre for Pensions.
- Jenkins, W. I. (1978). *Policy analysis: a political and organizational perspective*. New York: St. Martin's Press.
- Jolkkonen, A., Koistinen, P., & Kurvinen, A. (2012). Reemployment of displaced workers - The case of a plant closing on a remote region in Finland. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(1), 81-100.
- Jopp, D., & Schmitt, M. (2010). Dealing with negative life events: differential effects of personal resources, coping strategies, and control beliefs. *European Journal of Ageing*, 7, 167-180. DOI 10.1007/s10433-010-0160-6
- Kaplan, G. (2012). Moving back home: Insurance against labor market risk. *Journal of Political Economy*, 120, 446-512.
- Kato, T. (2013). Frequently Used Coping Scales: A Meta-Analysis. *Stress and Health*, 31(4), 315-323. doi: 10.1002/smi.2557.
- Kendler, K. S., Karkowski, L. M., & Prescott, C. A. (1999). The assessment of dependence in the study of stressful life events: validation using a twin design. *Psychological Medicine*, 19, 1455-1460.
- Kleinman, M. (2002). *A European Welfare State? European union social policy in context*. Hampshire: Palgrave.
- Kletzer, L. G. (2001). *Job loss from imports: measuring the costs*. Washington, DC: Institute for International Economics.
- Kletzer, L. G., & Fairlie, R. W. (2003). The long-term costs of job displacement for young adult workers. *Industrial and Labor Relations Review*, 56(4), 682-698.
- Knabe, A., & Rätzl, S. (2011). Scarring or scaring? The psychological impact of past unemployment and future unemployment risk. *Economica*, 78, 283-293.

- Knight, T., & Ricciardelli, L. (2003). Successful aging: perceptions of adults aged between 70 and 101 years. *The International Journal of Aging and Human Development*, 56(3), 223-245.
- Knuth, M., & Kalina, T. (2002). Early exit from the labour force between exclusion and privilege: unemployment as a transition from employment to retirement in West Germany. *European Societies*, 4(4), 393-418.
- Kokko, K., Pulkkinen, L. & Puustinen, M. (2000). Selection into long-term unemployment and its psychological consequences. *International Journal of Behavioral Development* 24, 310-320.
- Komp, K. (2015). *The long-term effects of unemployment on older workers: studying life-course influences in social context*. University of Helsinki, Faculty of social sciences.
- Koning, P., & Raterink, M. (2013). Re-employment Rates of older unemployed workers: decomposing the effect of birth cohorts and policy changes. *De Economist*, 161(3), 331-348.
- Korpi, T. (2001). Accumulating disadvantage: longitudinal analyses of unemployment and physical health in representative samples of the swedish population. *European Sociological Review*, 17(3), 255-273. 10.1093/esr/17.3.255.
- Kovács, I. (2004). Emprego flexível em Portugal. *Sociologias*, 6 (12), 32-67.
- Kovács, I. & Lopes, M. (2012). A juventude e o emprego: entre a flexibilidade e a precariedade. In S., Casaca (Ed.), *Mudanças laborais e relações de género: novos vetores de (des)igualdade*. Lisboa: Fundação Económicas & Almedina.
- Kroft, K., Lange, F., & Notowidigdo, M. (2013). Duration dependence and labor market conditions: evidence from a field experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 16, 1123-1167.
- Krumboltz, J. D., & Chan, A. (2005). Professional issues in vocational psychology. In W. B. Walsh & M. L. Savickas (Eds.), *Handbook of vocational psychology: Theory, research and practice* (3rd ed., pp. 347-369). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kunz, J. (2004). *Unemployment and employment policy at local level: a comparative case study* (PhD thesis). University of Tampere, Finland.
- Kurz, R. (1997). A origem destrutiva do capitalismo: modernidade econômica encontra suas origens no armamentismo militar. *Folha de São Paulo*, 3(5).
- Larsen, C. A. (2008). *Networks versus economic incentives*. Aalborg University: Department of Economics, Politics and Public Administration.
- Latack, J. C., & Dozier, J. B. (1986). After the axe falls: Job loss on a career transition. *Academy of Management Review*, 11, 375-392.
- Lazarus, R. (1974). Psychological stress and coping in adaptation and illness. *International Journal of Psychiatry in Medicine*, 5, 321-333.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1986). Cognitive theories of stress and the issue of circularity. In M. H., Appley & R., Trumbull (Eds), *Dynamics of stress: physiological, psychological, and social perspectives* (pp. 63-80). New York: Plenum.

- Leana, C., & Feldman, D. (1992). *Coping with Job Loss: How Individuals, Organizations and Communities Respond to Layoffs*. New York: Lexington Books.
- Leitão, M. (2014). *Estaleiros Navais de Viana do Castelo*. Divisão de Informação Legislativa e Parlamentar – DILP.
- Lindström, M., Ali, S. M., & Rosvall, M. (2012). Socioeconomic status, labour market connection, and self-rated psychological health: The role of social capital and economic stress. *Scandinavian Journal of Public Health*, 40, 51-60.
- Linhart, D., Rist, B. & Durand, E. (2003). *Perte d'emploi, perte de soi*. Paris: Éditions Érès.
- Lowi, T. (1972). Four systems of policy, politics and choice. *Public Administration Review*, 32(4), 298-310.
- Lucas, R. E. (2007). Adaptation and the set-point model of subjective well-being: does happiness change after major life events? *Current Directions in Psychological Science*, 16(2), 75–79.
- Lucas, R., Clark, A., Yannis, G., & Diener, E. (2004). Unemployment alters the set point for life satisfaction. *Psychological science*. 15, 8-13. 10.1111/j.0963-7214.2004.01501002.x.
- Luhmann, M., Hofmann, W., Eid, M., & Lucas, R. E. (2012). Subjective well-being and adaptation to life events: A meta-analysis on differences between cognitive and affective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(3), 592–615. doi:10.1037/a0025948.
- Luhmann, M., Lucas, R. E., Eid, M., & Diener, E. (2013). The prospective effect of life satisfaction on life events. *Social Psychological and Personality Science*, 4(1), 39–45. doi:10.1177/1948550612440105.
- Luijkx, R., & Wolbers, M. (2009). The effects of non-employment in early work-life on subsequent employment chances of individuals in the Netherlands. *European Sociological Review*, 25(6), 647-660. 10.1093/esr/jcp002.
- Lulik, L. (2001). Impact of length of unemployment and age on jobless men and women: a comparative analysis. *Journal of Employment Counseling*, 38(1), 15-27.
- Lundberg, O. (1993). The impact of childhood living conditions on illness and mortality in adulthood. *Social Science & Medicine*, 36(8), 1047-1052.
- Machin, S., & Manning, A. (1999). The causes and consequences of long-term unemployment in Europe. In Ashenfelter, O. & Card, D. (Eds.), *Handbook of Labor Economics* (pp. 3085-3139). Amsterdam: Elsevier.
- Mandemakers, J. & Monden, C. (2010). Does educational level buffer the impact of disability on psychological distress? *Social Science & Medicine*, 71, 288-297. 10.1016/j.socscimed.2010.04.004.
- Mantler, J., Matejicek, A., Matheson, K., & Anisman, H. (2005). Coping with employment uncertainty: a comparison of employed and unemployed workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(3), 200-209. 10.1037/1076-8998.10.3.200
- Manuti, A. & Depergola, V. (2013). The meaning of working for older workers: A qualitative study in the Italian public sector. *Journal of Business and Management Sciences*, 1(4), 63-70.

- Marçano, I. (2011). Estado e cidadão: papel social do desempregado em Portugal. *Sociologia on-line*, 551-565.
- Marçano, I. (2013). *Trabalho e vidas. Práticas sociais e vivência subjectivas no desemprego*. (Tese de Doutoramento). Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Universidade Nova de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Marmora, P., & Ritter, M. (2015). Unemployment and the retirement decisions of older workers. *Journal of Labor Research*, 36(3), 274-290.
- Marôco, J. (2014). *Análise estatística com o SPSS Statistics* (6ª ed). Pêro Pinheiro: ReportedNumber.
- Marques, A. (2009). Trajectórias quebradas: a vivência do desemprego de longa duração. Porto: Profedições.
- Marsden, P., & Gorman, E. (2001). Social networks, job changes, and recruitment. In Berg, L. & Kalleberg A. L. (Eds.), *Sourcebook of Labor Markets*. Boston: Springer.
- Maruani, M. (2002). *Les Mécomptes du chômage*. Paris: Bayard.
- Marx, K. (1983). *Contribuição à crítica da economia política* (Trad. Maria Helena Barreiro Alves). São Paulo: Martins Fontes.
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 53-76. 10.1037/0021-9010.90.1.53
- McLeod, J. D., & Almazan, E. P. (2003). Connections between childhood and adulthood. In J. Mortimer & M. S. Shanahan (Eds.), *Handbook of the life course* (pp. 391-412). New York: Plenum.
- Medina Carreira, H. (1996). As políticas sociais em Portugal. In A. Barreto (Coord), *A situação social em Portugal: 1960-1995*. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais.
- Meira, G. (2018). *Extinção dos Estaleiros Navais de Viana do Castelo: a história regista, não esquece e tudo recordará!* Retirado de <https://bloguedominho.blogs.sapo.pt/tag/ind%C3%BAstria>
- Mendes, J. (1999). O trabalho industrial no Portugal oitocentista. Actas dos V Cursos Internacionais de Cascais, Cascais, Câmara Municipal de Cascais, vol.1, pp. 95-132.
- Miech, R., & Hauser, M. (2001) Socioeconomic Status and Health in Midlife: A comparison of educational attainment with occupation-based indicators. *Annals of Epidemiology*, 11, 75-84.
- Milner, A., Page, A., & LaMontagne, A. (2014). Cause and effect in studies on unemployment, mental health and suicide: A meta-analytic and conceptual review. *Psychological Medicine*, 44(5), 909-917. 10.1017/S0033291713001621
- Mishra, G., Ball, K., Dobson, A., & Byles, J. (2004). Do socioeconomic gradients in women's health widen over time and with age? *Social Science & Medicine*, 58, 1585-1595.
- Moller, I., & Hespanha, P. (2002). *Padrões de exclusão e estratégias pessoais*. Coimbra: Oficina do CES, nº 177.
- Montagut, T. (2000). *Política social: Una introducción*. Barcelona: Ariel Sociología.

- Moorhouse, A., & Caltabiano, M. (2007). Resilience and unemployment: exploring risk and protective influences for the outcome variables of depression and assertive job searching. *Journal of Employment Counseling*, 44 (3), 115-125.
- Moos, R. H., & Holahan, C. J. (2003). Dispositional and contextual perspectives on *coping*: toward an integrative framework. *Journal of Clinical Psychology*, 59, 1387-1403.
- Mossakowski, K. (2009). The influence of past unemployment duration on symptoms of depression among young women and men in the United States. *American Journal of Public Health*, 99(10), 1826-1832. 10.2105/AJPH.2008.152561.
- Mouw, T. (2003). Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter? *American Sociological Review*, 68(6), 868-898
- Näswall, K., & De Witte, H. (2003). Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 189-215. 10.1177/0143831X03024002003.
- Neto, F. (1993). Satisfaction with life scale: Psychometric properties in an adolescent sample. *Journal of Youth and Adolescence*, 22(2) 125-134
- Neto, F. (1999). As pessoas idosas são pessoas: Aspectos psicossociais do envelhecimento. *Psicologia, Educação e Cultura*, 2, 297-332.
- Neto, F., Barros, J., & Barros, A. (1990). Satisfação com a vida. In L. Almeida, R. Santiago, P. Silva, L. Oliveira, O. Caetano, & J. Marques (Eds.). *A ação educativa: análise psicossocial* (pp.105-117). Leiria: Portugal: ESEL/APPORT.
- Newman, K. (1999). *Falling from grace: downward mobility in the age of affluence*. New York: Free Press.
- Niessen, C. (2006). Age and learning during unemployment. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 21(1). 10.1108/dlo.2007.08121aad.008.
- Nordenmark, M., & Strandh, M. (1999). Towards a sociological understanding of mental well-being among the unemployed: the role of economic and psychosocial factors. *Sociology*, 33(3), 577-597.
- Nordt, C., Warnke, I., Seifritz, E., & Kawoh, W. (2015). Modelling suicide and unemployment: a longitudinal analysis covering 63 countries, 2000–11. *Lancet Psychiatry*, 2(3), 239-245. 10.1016/S2215-0366(14)00118-7
- Norris, F. H., & Kaniasty, K. (1996). Received and perceived social support in times of stress: A test of the social support deterioration deterrence model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 498-511.
- Nunley, M., Pugh, A., Romero, N., & Seals, R. (2017). The effect of unemployment and underemployment on employment opportunities: results from a correspondence audit of the labor market for college graduates. *Industrial and Labor Relations Review*, 70(3), 642-669.
- O’Rand, A. M. (2009). Cumulative processes in the life course. In G. H. Elder & J. Z. Giele (Eds.), *The craft of life course research* (pp. 121-140). New York: Guilford.
- Oberholzer-Gee, F. (2008). Nonemployment stigma as rational herding: A field experiment. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 65(1), 30-40.

- O'Campo, P., Molnar, A., Edwin, N., Renahy, e., Mitchell, C., Shankardass, K., St. John, A., Bambra, c., & Muntaner, C. (2015). Social welfare matters: A realist review of when, how, and why unemployment insurance impacts poverty and health. *Social Science & Medicine*, 132, 88-94.
- Oesch, D. (2013). *Occupational change in Europe. How technology and education transform the job structure*. Oxford: Oxford University Press.
- Oesch, D., & Lipps, O. (2012). Does Unemployment Hurt Less if There is More of it Around? A Panel Analysis of Life Satisfaction in Germany and Switzerland. *European Sociological Review*, 29(5), 955-967. 10.1093/esr/jcs071
- Oesch, D., & Menes, J. R. (2011). Upgrading or polarization? Occupational change in Britain, Germany, Spain and Switzerland, 1990–2008. *Socio-Economic Review*, 9 (3), 503–531.
- Oesch, D., & von Ow, A. (2015). Do informal contacts increase labor market inequality? Social ties, job access and wages for the unemployed. *LIVES Working Papers*, 38, 1-30. 10.12682/lives.2296-1658.2015.38.
- Oliveira, L., & Carvalho, H. (2010). *Regulação e Mercado de Trabalho: Portugal e a Europa*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Ornelas, J. H. (2008). *Psicologia comunitária*. Lisboa: Fim de Século.
- Pais-Ribeiro, J.L. & Rodrigues, A.P. (2004). Questões acerca do *coping*: a propósito do estudo de adaptação do Brief Cope. *Psicologia, saúde & doenças*, 5(1), 3-15.
- Parada, F., & Coimbra, L. (2000). Sentidos e significados do trabalho no contexto de uma realidade em transformação: O desemprego e as dificuldades de integração profissional dos jovens. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 15/16, 47-57.
- Pascual, S. (2003). Towards Convergence of European Activation Policies. In D. Foden & L. Magnusson (Eds.), *Five years' experience of the Luxembourg employment strategy* (pp. 141-165). Brussels: ETUI.
- Paugam, S. & Russel, H. (2000). The effects of employment precarity and unemployment on social isolation. In D., Gallie & S., Paugam (Eds), *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe* (pp.243-264). NY: Oxford University Press.
- Paugam, S. (2003). *A desqualificação social. Ensaio sobre a nova pobreza*. Porto: Porto Editora
- Paúl, C., & Fonseca, A. (2001). *Psicossociologia da saúde*. Lisboa: Climepsi Editores.
- Paul, K., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 264-282.
- Pavot, W., & Diener, E. (2008). the satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction. *Journal of Positive Psychology*, 3, 137–152
- Payne, J., & Payne, C. (1993). Unemployment and peripheral work. *Work, Employment and Society*, 7(4), 513-534.
- Pereirinha, J. (2008). *Política Social: fundamentos de actuação das políticas públicas*. Lisboa: Universidade Aberta.

- Pestana, N. (2003). *Trabalhadores mais velhos: Políticas públicas e práticas empresariais*. Lisboa: Ministério da Segurança Social e do Trabalho – Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.
- Pissarides, C. (1992). Loss of Skill During Unemployment and the Persistence of Employment Shocks. *The Quarterly Journal of Economics*, 107(4), 1371-1391.
- Pordata (2018a). Taxa de desemprego em Portugal e na UE28 entre 1986 e 2017. Retirado de <https://www.pordata.pt/DB/Europa/Ambiente+de+Consulta/Gr%C3%A1fico/5750539>.
- Pordata (2018b). Taxa de desemprego, total e por grupo etário. Retirado de <https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Gr%C3%A1fico/5748419>
- Pordata (2018c). Agregados domésticos privados: total e por tipo de composição. Retirado de <https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Tabela/5750579>
- Pordata (2018d). *Taxa de desemprego, dos 15 aos 74 anos, na UE*. Retirado de <https://www.pordata.pt/DB/Europa/Ambiente+de+Consulta/Tabela/5750581>
- Porto Canal Online (2017, 28 de Abril de 2017). *Fim de subsídio leva ex-trabalhadores dos estaleiros de Viana a Lisboa*. Retirado de <http://videos.sapo.pt/1ZWtozMWewU6uhAQv1jY>
- Porto Canal Online (2018, 13 de Fevereiro de 2018). *Ex-trabalhadores dos estaleiros navais de Viana do Castelo voltam à luta*. Retirado de <http://videos.sapo.pt/gg0MA4hEngTCpmC0jcDT>
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. V. (2005). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Radović-Marković, M. (2013). Na aging workforce: Employment opportunities and obstacles. *Cadmus*, 1(6), 142-156
- Ramos, J. (2016). *A destruição do ecomuseu dos ENVC*. Viana do Castelo: Edições à bolina.
- Rege, M., Telle, K., & Votruba, M. (2007). *Plant Closure and Marital Dissolution*. Statistics Norway, Research Department, Discussion Papers No. 514.
- Reinert, J. N. (2001). Desemprego: causas, consequências e possíveis soluções. *Revista de Ciências da Administração*, 3(5), 45-48.
- Rider, C. I., Negro, G., & Roberts, P. W. (2011). *Organisational failure, educational prestige, and the diminution of cumulative career advantage*. Goizueta Business School: Emory University.
- Rönkä, A., Oravala, S., & Pulkkinen, L. (2003). Turning points in adults' lives: the effects of gender and the amount of choice. *Journal of Adult Development*, 10(3), 203-215.
- Rosa, E. (2006). *Uma nova política económica: ao serviço das pessoas e de Portugal*. Lisboa: Editorial Caminho.
- Rosa, T., Ferreira, P., & Gonçalves, F. (1999). *O desemprego numa zona crítica de Portugal – o caso da Azambuja: realidades e perspectivas de transformação*. Lisboa. Edições Fundação Calouste Gulbenkian.

- Ross, C.E., & Wu, C. I. (1995). The links between education and health. *American Sociological Review*, 60(5), 719-745.
- Rothermund, K., & Brandtstädter, J. (2004). Coping with deficits and losses in later life: from compensatory action to accommodation. *Psychology and aging*, 18, 896-905.
- Rutter, M. (1996). Transitions and turning points in developmental psychopathology: as applied to the age span between childhood and mid-adulthood. *International Journal of Behavioral Development*, 19, 603-626.
- Santos, E., Ferreira, J. A., Albuquerque, C. P., Almeida, H. N., Mendonça, M. C., Silva, C. S. & Almeida, J. G. (2010). Desemprego: experiências de transição. *Psychologica*, 52(2), 35-44.
- Santos, L., Ribeiro, J., & Guimarães, L. (2003). Estudo de uma escala de crenças e de estratégias de coping através do lazer. *Análise Psicológica*, 21(4), 441-451.
- Sarfati, H. (2003). Welfare and labour market reforms: a new framework for social dialogue and collective bargaining? *European Journal of Industrial Relations*, 9(3), 265-282.
- Sauer, S. J., Thomas-Hunt, M. C., & Morris, P. A. (2010). Too good to be true? The unintended signaling effects of educational prestige on external expectations of team performance. *Organization Science*, 21(5), 1108-1120.
- Schieman, S., & Plickert, G. (2008). How knowledge is power: education and the sense of control. *Social Forces*, 87(1), 153-183.
- Schmid, G., & Schömann, K. (2003). The concept of transitional labour markets and some policy conclusions: The state of the art TLM. Net Working Paper No 2003-01
- Schnapper, D. (1998). *Contra o fim do trabalho*. Lisboa: Terramar.
- Schroder, M. (2011). Scar or blemish? Investigating the long term impact of involuntary job loss on health. In A. Boersch-Supan, M., Brandt, K. Hank, & M. Schroder (Eds.), *The individual and the welfare state: Life histories in Europe* (pp. 191-202). Berlin: Springer.
- Schroder, M. (2013). Jobless now, sick later? Investigating the long-term consequences of involuntary job loss on health. *Advances in Life Course Research*, 18(1), 5-15.
- Seco, G. M., Casimiro, M. C., Pereira, M. I., Dias, M. I., & Custódio, S.M. (2005). Para uma abordagem psicológica da transição do Ensino Secundário para o Ensino Superior: pontes e alçapões. *Cadernos do Ensino Superior*, 4.
- Seeleib-Kaiser, M. (2008). Welfare state transformations in comparative perspective: Shifting boundaries of "Public" and "Private" social policy? In M., Seeleib-Kaiser (Ed.), *Welfare state transformations: comparative perspectives* (pp. 1-13). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Seligman, J., & Wenger, J. (2005). Asynchronous Risk: Unemployment, Equity Markets, and Retirement Savings. Upjohn Institute Working Paper No. 05-114. Retirado de https://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1131&context=up_workingpapers
- Sennett, R. (1998). *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. New York: Norton.
- Serra, A. V. (2007). *O stress na vida de todos os dias* (3ed.). Coimbra: Minerva.

- Settersten, R. A. (2006). Aging and the life course. In R. H. Binstack, & L. K. George (Eds.), *Handbook of aging and the social sciences* (pp. 3-20). San Diego: Academic Press.
- Settersten, R. A. (Ed.) (2003): *Invitation to the Life Course: Toward new understandings of later life*. Amityville: Baywood Publishing Company.
- SHARE Project (2008). *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe*. Retirado de <<http://www.share-project.org.pt/index.php>>.
- Shoss, M. (2017). Job insecurity: an integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911 – 1939.
- Silva, M. L. (2012). *A crise, a família e a crise da família*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Silva, P. A., & Pereira, M. T. (2012). As políticas de protecção no desemprego em Portugal. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 70, 133-150. doi:10.7458/SPP2012701214
- Simões, A. (1992). Ulterior validação de uma escala de satisfação com a vida (SWLS). *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 26, 503-515
- Sordes-Ader F., Esparbès-Pistre S., Tap, P. (1996) *Stress, coping and personal development strategies*. Liège, 5th Biennial Conference of the European Association for research on adolescence (actes, p. 125).
- Souza, C., & Benetti, S. (2008). Paternidade e desemprego: características do envolvimento paterno e aspectos do relacionamento familiar. *Contextos clínicos*, 1(2), 61-71.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87, 355-374.
- Stankunas, M., Kalediene, R., Starkuviene, S., & Kapustinskiene, V. (2006). Duration of unemployment and depression: a cross-sectional survey in Lithuania. *BMC Public Health*, 6(174).10.1186/1471-2458-6-174
- Steel, P., Schmidt, J., & Shultz, J. (2008). Refining the Relationship Between Personality and Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 134(1), 138-161.
- Stenner, P., McFarquhar, T., & Bowling, A. (2011). Older people and ‘active ageing’: Subjective aspects of ageing actively. *Journal of Health Psychology*, 16(3), 467 – 477.
- Stewart, M. B. (2000). The inter-related dynamics of unemployment and low pay. University of Warwick.
- Strandh, M. (2000). Different exit routes from unemployment and their impact on mental well-being: the role of the economic situation and the predictability of the life course. *Work, Employment and Society*, 14(3), 459-479. 10.1177/09500170022118527.
- Straussner, S., & Phillips, N. (1999). The impact of job loss on professional and managerial
- Sullivan, D., & von Wachter, T. (2009). Job displacement and mortality: an analysis using administrative data. *The Quarterly Journal of Economics*, 124(3), 1265-1306.
- Sverke, M., Hellgren J. & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242-264.
- Sweet, S., & Moen, P. (2011). Dual earners preparing for job loss: agency, linked lives and resilience. *Work and Occupations*, 20(4), 1-36.

- Tap, P., Costa, E. S., & Alves, M. N. (2005). Escala toulousiana de *coping* (ETC): Estudo de adaptação à população portuguesa. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 6(1), 47-56.
- Tatsiramos, K. (2010). Job displacement and the transitions to re-employment and early retirement for non-employed older workers. *European Economic Review*, 54(4), 517-535.
- The WHOQOL Group. (1994). Development of the WHOQOL: Rationale and current status. *International Journal of Mental Health*, 23(3), 24-56.
- The WHOQOL Group. (1998). The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): Development and general psychometric properties. *Social Science & Medicine*, 46, 1569-1585.
- Titmuss, R. M. (1974). What is social policy? In B. Abel-Smith & K. Titmuss (Eds), *Social Policy: an introduction*. New York: Pantheon Books.
- Trotzler, C. (2005). Vingt ans de trajectoire après un licenciement collectif: Ouvrières et ouvriers. *Revue Économique*, 56(2), 257-275.
- Valadas, C. (2013). Mudanças nas políticas: do (des)emprego à empregabilidade. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 102, 89-110.
- Vasconcelos, P. (2005). Redes sociais de apoio. In K. Wall (Org.), *Famílias em Portugal: Percursos, interações, redes sociais* (pp.599-631.). Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Vaz Serra, A., Canavarro, M. C., Simões, M. R., Pereira, M., Gameiro, S., Quartilho, M. J., & Paredes, T. (2006). Estudos psicométricos do instrumento de avaliação da qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde (WHOQOL-Bref) para Português de Portugal. *Psiquiatria Clínica*, 27(1), 41-49.
- Verbrugghe, M., Kuipers, Y., Vriesacker, B., Peeters, I., & Mortelmans, K. (2016). Sustainable employability for older workers: an explorative survey of belgian companies. *Archives of Public Health*, 28 (74:15). 10.1186/s13690-016-0128-x. eCollection 2016.
- Vitaliano, P., Russo, J., Carr, J., Maiuro, R., & Becker, J. (1985). The Ways of *Coping* Checklist: revision and psychometric properties. *Multivariate Behavioral Research*, 20, 3-26.
- Vondracek, F., Ferreira, J., Santos, E. (2010). Vocational behavior and development in times of social change: New perspectives for theory and practice. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 10(2), 125-131.
- Wahrendorf, M., von dem Knesebeck, O., & Siegrist, J. (2006). Social productivity and well-being of older people: baseline results from the SHARE study. *European Journal of Ageing*, 2, 67-73.
- Wall, K. (2005). *Famílias em Portugal: Percursos, interações, redes sociais*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Wanberg, C. R. (2012). The Individual Experience of Unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63, 369-96.
- Wanberg, C. R., Griffiths, R. F., & Gavin, M. B. (1997). Time structure and unemployment: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 75-95.

- Wanberg, C. R., Kammeyer-Mueller, J. D., & Shi, K. (2001). Job loss and the experience of unemployment: International research and perspectives. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *International handbook of work and organizational psychology* (Vol. 2, pp. 253–269). London, United Kingdom: Sage.
- Waters, L. (2000). *Coping* with unemployment: A literature review and presentation of a new model. *International Journal of Management Reviews*, 2(2), 169-182. 10.1111/1468-2370.00036.
- Waters, L., & Moore, K. (2002). Self-esteem, appraisal and *coping*: a comparison of unemployed and re-employed people. *Journal of Organizational Behaviour*, 23(5), 593-604.
- Wiemers, E. E. (2014). The Effect of Unemployment on Household Composition and Doubling Up. *Demography*, 51(6), 2155-2178. 10.1007/s13524-014-0347-0.
- Winkelmann, R. (2008). Unemployment, social capital, and subjective well-being. *Journal of Happiness Studies* 10 (4), 421-430
- Woleck, A. (2002). O Trabalho, a ocupação e o emprego: Uma perspectiva Histórica. *Revista de Divulgação Tecnico-científica do Instituto Catarinense de Pós-Graduação*, 33-39.
- Wrenn, K. A., & Maurer, T. J. (2004). Beliefs about older workers' learning and development behavior in relation to beliefs about malleability of skills, age-related decline, and control. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(2), 223-242.
- Yap, S., Anusic, I., & Lucas, R. (2012). Does personality moderate reaction and adaptation to major life events? Evidence from the British Household Panel Survey. *Journal of Research in Personality*, 46, 477-488.
- Yliopisto, H. (2015). *The long-term effects of unemployment on older workers: Studying life-course influences in social context*. Retirado de <http://cordis.europa.eu/project/rcn/196124_en.html>.
- Young, C. (2012). Losing a job: The nonpecuniary cost of unemployment in the United States. *Social Forces*, 91(2), 609-633.
- Zimbardo, P., McDermott, M., Jansz, J., & Metaal, N. (1995). *Psychology: a european text*. London: HarperCollins.

Anexos

Anexo 1. Distribuição dos itens da ETC por subescalas

Anexo 2. Operacionalização dos conceitos presentes no Modelo de análise

Anexo 2a. Estrutura do WHOQOL-Bref

Anexo 2b. Procedimentos para o cálculo de cada um dos domínios da WHOQOL-Bref

Anexo 3. Inquérito por Questionário

Anexo 4. Guião da Entrevista Semi-estruturada

Anexo 5. Autorizações para o uso dos instrumentos incluídos Inquérito por Questionário

Anexo 6. Indicadores de Consistência Interna (Alfa de Cronbach) dos instrumentos incluídos no Inquérito por Questionário

Anexo 7. Matriz de codificação das Entrevistas

Anexo 8. Caracterização dos participantes e do agregado familiar para o total dos participantes e em função da situação profissional actual (continuação)

Anexo 9. Caracterização sociodemográfica dos pais dos participantes

Anexo 10. Estatística descritiva por item da Escala *Toulousiana* de *Coping*

Anexo 11. Estatística descritiva por item da WHOQOL-Bref

Anexo 12. Estatística descritiva por item da Escala de Satisfação com a vida

Anexo 13. Síntese das principais características dos grupos em análise

Anexo 1. Distribuição dos itens da Escala Toulousiana de *Coping* pelas subescalas

Subescalas da ETC	Itens da ETC
Controle (13 itens)	1 – Enfrento a situação 8 – Aceito o problema se ele for inevitável 9 – Tento não entrar em pânico 11 – Faço um plano de acção e tento aplicá-lo 17 – Analiso a situação para melhor a compreender 19 – Ataco o problema de frente 27 – Controlo as minhas emoções 29 – Sei o que tenho que fazer e redobro os meus esforços para o alcançar 35 – Penso nas experiências susceptíveis de me ajudarem a fazer face à situação 37 – Vou directamente ao problema 44 – Aceito a ideia de que é necessário que eu resolva o problema 47 – Defino objectivos a alcançar 53 – Reflecto nas estratégias que poderei utilizar para melhor resolver o problema
Retraimento, Conversão e Aditividade (13 itens)	7 – Evito encontrar-me com pessoas 10 – Mudo a minha forma de viver 12 – É-me difícil utilizar palavras para descrever o que experimento face a situação difícil 15 – Sinto agressividade face a outrem 21 – Esqueço os meus problemas tomando medicamentos 23 – Refugio-me no imaginário ou no sonho 25 – Acontece-me não fazer o que tinha decidido 28 – Mudo o meu comportamento 33 – Sinto-me culpado 39 – Tomo drogas ou fumo para acalmar a minha angústia 43 – Afasto-me dos outros 46 – Modifico as minhas acções em função do problema 51 – sinto-me invadido pelas minhas emoções
Distracção Social (10 itens)	4 – Trabalho em cooperação com outras pessoas para me esquecer 5 – Tento não pensar no problema 16 – Faço qualquer coisa mais agradável 22 – Procuro actividades colectivas 24 – Procuro encontrar uma filosofia de vida para fazer face à situação 26 – Aprendo a viver com o problema 34 – Vou ao cinema ou vejo televisão para pensar menos nisso 40 – Ajudo os outros como gostaria de ser ajudado 41 – Procuro a todo o custo pensar noutra coisa 52 – Centro-me noutras actividades para me distrair

Suporte Social (7 itens)	2 – Peço conselhos a profissionais (professores, médicos, psicólogos etc.) 6 – Peço a deus para me ajudar 18 – Sinto necessidade de partilhar com os que me são próximos o que sinto 20 – Discuto o problema com os meus pais 36 – Procuro a ajuda dos meus amigos para acalmar a minha ansiedade 38 – Pergunto às pessoas que tiveram uma situação similar, que tipo de resposta deram 54 – Procuro a simpatia e o encorajamento dos outros
Recusa (8 itens)	13 – Não penso nos problemas quando eles se colocam 14 – Recuso-me a admitir o problema 30 – Chego a não sentir nada quando chegam as dificuldades 31 – Resisto ao desejo de agir, até que a situação me permita 32 – Reajo como se o problema não existisse 42 – Brinco com a situação em que me encontro 48 – As minhas emoções desaparecem tão rapidamente como aparecem 50 – Digo a mim próprio que este problema não tem importância

[itens eliminados – 3, 45 e 49]

Anexo 2. Operacionalização dos conceitos presentes no Modelo de análise

Conceito	Operacionalização
Características, ações e recursos individuais	
Idade	Idade (variável intervalar) dos 115 participantes do estudo no momento da perda de emprego que, para efeitos de análise estatística, foram em alguns momentos organizados em dois grupos: indivíduos mais jovens e indivíduos mais velhos (+55 anos).
Escolaridade	Escolaridade (variável ordinal) dos 115 participantes do estudo no momento da perda de emprego compreendida entre o primeiro ciclo do ensino primário à formação pós-graduada de mestrado e doutoramento (1-4º ano, 5-6º ano, 7-9º ano, 10-12º ano, ensino superior e formação pós-graduada). Para efeitos de análise estatística esta variável foi agrupada em três grupos (habilitações escolares até ao 6º ano, entre o 7º e o 9º ano e entre o ensino secundário e superior).
Recursos Sociais	Indicador composto pelo número de elementos da família e amigos que os participantes consideravam próximos de si aquando da perda de emprego (variável intervalar). Representa, portanto, a dimensão das redes sociais dos 115 participantes do estudo.
Recursos Económicos	Rendimentos (variável ordinal) do agregado familiar dos 115 participantes do estudo no momento da perda de emprego (Inferior a 530€, entre 530€ e 1060€, 1060€ e 2120€, 2120€ e 3180€, 3180€ e 4240€ e entre 4240€ e 5300€). Para efeitos de análise estatística esta variável foi agrupada em dois grupos (rendimentos mensais até 1060€ e superiores a 1060€).
Estratégias de procura de emprego	Identificação das várias estratégias de procura de emprego (variável nominal) utilizadas pelos 115 participantes do estudo de acordo com as seguintes categorias: consultar as ofertas nos jornais, na internet, no Centro de Emprego, em agências privadas de colocação, em empresas de trabalho temporário, candidaturas espontâneas, formação profissional, contactos com a rede de relações – amigos, familiares, conhecidos – e outras estratégias. Para a análise estatística inferencial, dada a relevância teórica da estratégia “contactos com a rede de relações” optou-se por comparar apenas os indivíduos que utilizaram esta estratégia com aqueles que não a utilizaram.
Estratégias de coping	Indicador avaliado através do recurso à Escala Toulousina de <i>Coping</i> (Esparbès, Sordes-Ader & Tap, 1993; Tap, Costa & Alves, 2005). Atendendo às subescalas deste instrumento de medida, os indivíduos foram classificados em função do uso predominante de estratégias de <i>coping</i> positivas (Controlo e Suporte Social) ou estratégias de <i>coping</i> negativas (Retraimento, conversão e aditividade e Recusa). Avalia cinco subescalas de <i>coping</i> , sendo que cada uma representa o seguinte: - Controlo (13 itens): coordenação de comportamentos ou actividades e contenção das emoções. Inclui três tipos de controlo: a regulação das ações (resistir ao impulso de fazer juízos irrefletidos, tomar decisões precipitadas e ter tempo para agir), controlo cognitivo e planificação (traçar objetivos, fazer um plano e tratar um problema de forma abstrata e lógica) e controlo emocional (permite ao indivíduo não entrar em pânico e conseguir disfarçar os seus sentimentos face a outros). - Retraimento, conversão e aditividade (13 itens): afastamento ou retirada. Integra três tipos de retirada: retraimento social e comportamental (ruptura das interações sociais, evitamento do contato com outros), retraimento mental (tentativa de esquecer e recusa em pensar nos problemas, refúgio no imaginário e no sonho) e retirada (implica que os indivíduos se refugiem na ingestão de medicamentos, comida ou drogas). A conversão implica uma mudança ao nível de comportamentos, das posições cognitivas ou dos valores. A conversão engloba

também três dimensões: conversão comportamental (mudança do comportamento em função do problema), aceitação (aceitação do problema independentemente da sua natureza) e conversão pelos valores (adoção de uma filosofia de vida ou ideologia religiosa).

- Distração social (10 itens): fuga perante o problema para realizar outras actividades mais prazerosas ou estar com pessoas que proporcionem algum tipo de distração. Esta estratégia tem uma influência importante sobre o *Coping* Global sendo que no estudo de Tap e colaboradores (2005) se verificou estar correlacionada positivamente com as outras quatro estratégias, assumindo assim uma função mediadora, tanto em termos de comportamentos como em termos de significação normativa.

- Suporte social (7 itens) apresenta três vertentes: a cooperação associa-se à tentativa de resolução através da procura de um trabalho coletivo, o suporte social informativo prevê a necessidade de obtenção de compreensão do ponto de vista cognitivo na procura de conselhos e o suporte social emocional é o suporte social que mais procuramos quando estamos em situações desfavoráveis; há uma necessidade de escuta, conforto e reconhecimento.

- Recusa (8 itens): incapacidade do indivíduo em aceitar e perceber a realidade da situação. Integra duas dimensões: denegação (o indivíduo esquece o problema) e alexitimia (o indivíduo tem dificuldades em descrever as suas emoções e sentimentos).

A escala de resposta está organizada numa escala de Likert de cinco pontos, variando a sua pontuação global entre 51 e 255 pontos. A cotação da escala e de cada uma das subescalas é efectuada através do somatório das pontuações obtidas, analisando-se posteriormente a predominância das estratégias de *coping* utilizadas.

Características do percurso profissional

Experiências prévias de emprego	Indicador avaliado tendo em consideração a ausência ou presença de outros vínculos laborais ao longo do percurso profissional dos 115 participantes para além dos ENVC (variável nominal).
---------------------------------	--

Experiências prévias de desemprego	Indicador avaliado tendo em consideração a ausência ou presença de outras situações de desemprego ao longo do percurso profissional dos 115 participantes para além da vivida no âmbito dos ENVC (variável nominal).
------------------------------------	--

Características contextuais

Características das Políticas Sociais de emprego	<p>Listagem de mecanismos de apoio ao emprego (variável nominal) disponibilizados pelo Centro de Emprego e pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (apoio financeiro para aceitar uma oferta de emprego, programas de apoio à criação do próprio emprego, outras medidas de apoio à integração profissional, medidas de formação profissional ou outros apoios) e pelo Instituto de Segurança Social (subsídio de desemprego, subsídio social de desemprego, subsídio de desemprego parcial, subsídio parcial ou integral por cessação de actividade profissional ou outro apoio) de que os 115 participantes do estudo beneficiaram entre a perda de emprego e o momento da recolha de dados.</p> <p>Para efeitos da análise inferencial optou-se por agrupar os indivíduos em dois grupos, aqueles que apenas beneficiaram do subsídio de desemprego e aqueles que beneficiaram do subsídio de desemprego e de uma outra ou mais medidas de apoio.</p>
--	--

Indicadores de bem-estar subjectivo

Qualidade de Vida	<p>Indicador avaliado através da Escala <i>World Health Organization Quality of Life - Bref</i> (WHOQOL Group, 1994; Vaz Serra et al., 2006).</p> <p>Avalia a qualidade de vida tal como foi definida pela Organização Mundial de Saúde, ou seja, como a “percepção do indivíduo sobre a sua posição na vida, dentro do contexto dos sistemas de cultura e valores nos quais está inserido e em relação aos seus objectivos, expectativas, padrões e preocupações (WHOQOL Group, 1994, p.28).</p> <p>É constituído por 26 itens organizados em quatro domínios (físico, psicológico, relações sociais e ambiente) que, por sua vez, são compostos por um conjunto de facetas. O instrumento apresenta ainda uma faceta sobre qualidade de vida geral. Cada faceta é avaliada através de uma questão, correspondente a um item, à excepção da faceta sobre qualidade de vida em geral que é avaliada em função de dois itens, as questões 1 e 2 (cf Estrutura do WHOQOL-Bref no Anexo 2a).</p> <p>Todas as escalas de resposta são de tipo <i>Likert</i>, de 5 pontos, quer em termos de intensidade (grau ou medida em que a pessoa experiencia um estado ou situação), capacidade (disponibilidade pessoal para um sentimento, estado ou comportamento), frequência (número de vezes em que ocorre um estado ou comportamento) ou avaliação (percepção de um estado, capacidade ou comportamento), existindo itens enunciados na positiva e na negativa. Os itens enunciados na negativa e que, portanto, implicam inversão são os itens 3, 4 e 26 (Canavarro, Simões, Vaz Serra, Pereira, Rijo, Quartilho & Carona, 2007).</p>
-------------------	--

Anexo 2a. Estrutura do WHOQOL-Bref

Domínio Físico	
F1 (Q3)	Dor e desconforto
F2 (Q10)	Energia e fadiga
F3 (Q16)	Sono e repouso
F9 (Q15)	Mobilidade
F10 (Q17)	Actividades da vida diária
F11 (Q4)	Dependência de medicação ou tratamentos
F12 (Q18)	Capacidade de trabalho
Domínio Psicológico	
F4 (Q5)	Sentimentos positivos
F5 (Q7)	Pensamento, aprendizagem, memória e concentração
F6 (Q19)	Auto-estima
F7 (Q11)	Imagem corporal e aparência
F8 (Q26)	Sentimentos negativos
F24 (Q6)	Espiritualidade/religião/crenças pessoais
Domínio Relações Sociais	
F13 (Q20)	Relações pessoais
F14 (Q22)	Apoio social
F15 (Q21)	Actividade sexual
Domínio Ambiente	
F16 (Q8)	Segurança física
F17 (Q23)	Ambiente no lar
F18 (Q12)	Recursos económicos
F19 (Q24)	Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade
F20 (Q13)	Oportunidades para adquirir novas informações e competências
F21 (Q14)	Participação e/ou oportunidades de recreio e lazer
F22 (Q9)	Ambiente físico (poluição/barulho/trânsito/clima)
F23 (Q25)	Transporte
FG (Q1 e Q2)	Qualidade de vida geral e percepção geral de saúde

Legenda: F (Faceta), FG (Faceta Geral) e Q (Questão).

Fonte: adaptado de Canavarro, Simões, Vaz Serra, Pereira, Rijo, Quartilho, Gameiro, Paredes e Carona (2007).

Anexo 2b. Procedimentos para o cálculo de cada um dos domínios da WHOQOL-Bref

Domínios	Composição e Procedimentos
Domínio Físico	Composto por 7 itens (Q3, Q4, Q10, Q15, Q16, Q17, Q18); Fórmula para o cálculo do domínio: $((6-Q3) + (6-Q4) + Q10 + Q15 + Q16 + Q17 + Q18) - 7 / 28 \times 100$.
Domínio Psicológico	Composto por 6 itens (Q5, Q6, Q7, Q11, Q19, Q26); Fórmula para o cálculo do domínio: $((Q5 + Q6 + Q7 + Q11 + Q19 + (6-Q26)) - 6) / 24 \times 100$.
Domínio das Relações Sociais	Composto por 3 itens (Q20, Q21, Q22); Fórmula para o cálculo do domínio: $((Q20 + Q21 + Q22) - 3) / 12 \times 100$.
Domínio Ambiente	Composto por 8 itens (Q8, Q9, Q12, Q13, Q14, Q23, Q24, Q25); Fórmula para o cálculo do domínio: $((Q8 + Q9 + Q12 + Q13 + Q14 + Q23 + Q24 + Q25) - 8) / 32 \times 100$.
Faceta geral	Composta por 2 itens (Q1, Q2); Fórmula para o cálculo da faceta: $(Q1 + Q2) - 1 / 8 \times 100$.

Fonte: adaptado de Vaz Serra e colaboradores (2006).

Anexo 3. Inquérito por Questionário

Doutoramento em Ciências Sociais, especialidade em Política Social
Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa

Investigadora
Raquel Gonçalves

|| A vivência do desemprego involuntário ||

O presente estudo insere-se no âmbito do Doutoramento em Ciências Sociais, especialidade em Política Social, a decorrer no Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa (ISCSP-UL) e tem como objectivo compreender a experiência do desemprego involuntário dos ex-trabalhadores dos ENVC.

A sua participação neste estudo é voluntária e todas as informações que facultar (respostas e elementos de identificação) são absolutamente confidenciais. Por favor, leia atentamente as instruções. Não existe tempo limite de resposta, nem respostas certas ou erradas. Estamos profundamente interessados na sua opinião/perspectiva. Seja autêntico(a) nas suas respostas considerando a sua experiência de vida. No final certifique-se que respondeu a todas as questões.

A equipa de investigação assume total responsabilidade no que diz respeito à confidencialidade da informação e identidade dos participantes, bem como à devida utilização dos dados obtidos. Agradecemos a sua colaboração.

Data: _____

Inquérito por questionário

MÓDULO I – CARACTERIZAÇÃO PROFISSIONAL

1. Ao longo do seu percurso profissional, trabalhou noutros locais para além dos Estaleiros Navais de Viana do Castelo?

Sim..... ☐¹

Não ☐²

2. Durante quanto tempo trabalhou nos Estaleiros Navais de Viana do Castelo?

_____ meses/anos (riscar o que não interessa)

3. Em que data foi cessado o seu contrato de trabalho? (Indique o mês e o ano em que ficou desempregado)

Mês

Ano

4. Ao longo do seu percurso profissional e, para além da situação de desemprego dos Estaleiros Navais de Viana do Castelo, ficou alguma vez desempregado?

Sim..... ☐¹

Não ☐²

5. Desde que perdeu o emprego nos Estaleiros Navais de Viana do Castelo, quanto tempo ficou desempregado?

_____ meses/anos (riscar o que não interessa)

6. Relativamente à sua saída dos Estaleiros Navais de Viana do Castelo, indique de que forma foi cessado o seu contrato de trabalho: (Assinale uma única opção com um X)

Porque o contrato a termo chegou ao fim ☐¹

Por iniciativa do empregador de despedimento colectivo ☐²

Por Mútuo Acordo ☐³

Por reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez ☐⁴

Por iniciativa do empregador com justa causa contra o trabalhador ☐⁵

Por iniciativa do trabalhador com justa causa contra o empregador ☐⁶

Por iniciativa do trabalhador com aviso prévio e sem justa causa ☐⁷

Outra. Qual? ☐⁸

7. Indique as dificuldades que sentiu desde que ficou desempregado.

	Sim	Não
1. Ocupação do tempo	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²
2. Dificuldades económicas	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²
3. Problemas conjugais	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²
4. Conflitos com outros familiares ou amigos	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²
5. Problemas emocionais	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²
6. Problemas de saúde	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²
7. Hábitos de consumo de álcool e/ou tabaco intensificados	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²
8. Relação com os mecanismos públicos de apoio (ex., Centro de Emprego)	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²
9. Dificuldades de reintegração no mercado de trabalho	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²
10. Outras: Quais? _____	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²

8. **Relativamente à sua situação profissional actual, encontra-se empregado ou desempregado?** (Assinale uma única opção com um X)

Empregado ☐¹
 Desempregado ☐²
 Outra ☐³
 Qual?

9. **Se se encontra empregado, caracterize a sua situação actual:**

1. Trabalha nos Estaleiros Navais de Viana do Castelo?	Sim <input type="checkbox"/> ¹	Não <input type="checkbox"/> ²
2. Profissão/ Categoria profissional	
4. Quando iniciou o novo contrato de trabalho mês ano	
5. Vínculo contratual		
Contrato a tempo indeterminado (efectivo ou sem termo)	<input type="checkbox"/> ¹	
Contrato a termo certo	<input type="checkbox"/> ²	
Contrato a termo incerto	<input type="checkbox"/> ³	
Prestação de serviços	<input type="checkbox"/> ⁴	
Outro	<input type="checkbox"/> ⁵	

10. **Actualmente está à procura de emprego?**

Sim ☐¹
 Não ☐²

11. **Indique as estratégias que utiliza/utilizou para procurar emprego.** (Em cada opção de resposta assinale uma única opção com um X)

	Sim	Não
1. Consultar as ofertas nos jornais	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²
2. Consultar as ofertas na Internet	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²
3. Consultar as ofertas no Centro de Emprego	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²
4. Consultar as ofertas em Agências privadas de colocação	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²
5. Consultar as ofertas em Empresas de trabalho temporário	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²
6. Candidaturas espontâneas	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²
7. Formação profissional	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²
8. Contactos com a sua rede de relações (amigos, familiares, conhecidos)	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²
9. Outra. Qual?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²

12. **Se se encontra desempregado, quanto tempo será necessário, no seu entender, para encontrar emprego?**
 meses/anos (riscar o que não interessa)

13. **Que aspecto considera mais importante para aceitar um emprego?**
 (assinale uma única opção com um X)

Salário ☐¹
 Proximidade da zona de residência ☐²
 Cargo exercido ☐³
 Natureza da tarefa a desempenhar ☐⁴
 Outra ☐⁵
 Qual?

MÓDULO II – PROTECÇÃO SOCIAL E SITUAÇÃO FINANCEIRA

14. Dos seguintes apoios/medidas de emprego indique aqueles de que nunca beneficiou, já beneficiou ou está neste momento a beneficiar.

1. Apoios da Segurança Social, I. P.

	Nunca beneficiou	Já beneficiou	Está a beneficiar
Subsídio de desemprego	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³
Subsídio social de desemprego	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³
Subsídio de desemprego parcial	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³
Subsídio parcial ou integral por cessação de actividade profissional	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³
Outro. Qual? _____	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³

2. Apoios do CE e IEFP - Apoio ao Emprego e Formação

	Nunca beneficiou	Já beneficiou	Está a beneficiar
Apoio financeiro para aceitar uma oferta de emprego	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³
Programas de apoio à criação do próprio emprego	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³
Outras medidas de apoio à integração profissional	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³
Medidas de formação profissional	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³
Outro. Qual? _____	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³

15. Dos apoios/medidas de que beneficiou, classifique-os quanto ao grau de satisfação com os mesmos.

Muito insatisfeito

☐¹

Insatisfeito

☐²

Satisfeito

☐³

Muito satisfeito

☐⁴

16. Desde que ficou desempregado dos Estaleiros Navais de Viana do Castelo voltou a estudar?

Sim..... ☐¹

Não ☐²

17. Se sim, frequentou ou está a frequentar algum curso ou acção de formação em alguma das seguintes entidades?

Instituição de Ensino Superior ☐¹

IEFP ☐²

Escola Secundária ☐³

Outra ☐⁴

18. Indique a sua principal fonte de subsistência.

1. Antes da perda de emprego

(assinale uma única opção com um X)

Rendimento de trabalho por conta própria ou de outrem ☐¹

Rendimento de propriedade ou empresa ☐²

(juros, dividendos, lucros, seguros de vida, direitos de autor, etc.)

Subsídios relacionados com o desemprego ☐³

(subsídio de desemprego, subsídio social de desemprego, subsídio de desemprego parcial, etc.)

Subsídio temporário por acidente de trabalho ou doença profissional ☐⁴

Outros subsídios temporários ☐⁵

(subsídio de doença, etc.)

Rendimento social de inserção ☐⁶

Pensão / Reforma ☐⁷

Outras (dávivas, bolsas de estudos, etc.) ☐⁸

2. No momento actual

(assinale uma única opção com um X)

Rendimento de trabalho por conta própria ou de outrem ☐¹

Rendimento de propriedade ou empresa ☐²

(juros, dividendos, lucros, seguros de vida, direitos de autor, etc.)

Subsídios relacionados com o desemprego ☐³

(subsídio de desemprego, subsídio social de desemprego, subsídio de desemprego parcial, etc.)

Subsídio temporário por acidente de trabalho ou doença profissional ☐⁴

Outros subsídios temporários ☐⁵

(subsídio de doença, maternidade, etc.)

Rendimento social de inserção ☐⁶

Pensão / Reforma ☐⁷

Outras (dávivas, bolsas de estudos, etc.) ☐⁸

19. Em que escalão de rendimentos se situa o seu agregado familiar? Considere o rendimento mensal líquido disponível.

1. Antes da perda de emprego

(assinale uma única opção com um X)

- | | |
|------------------|---------------------------------------|
| Inferior a €530 | <input type="checkbox"/> ¹ |
| €530 - €1060 | <input type="checkbox"/> ² |
| €1060 - €2120 | <input type="checkbox"/> ² |
| €2120 - €3180 | <input type="checkbox"/> ⁴ |
| €3180 - €4240 | <input type="checkbox"/> ⁵ |
| €4240 - €5300 | <input type="checkbox"/> ⁶ |
| Superior a €5300 | <input type="checkbox"/> ⁷ |

2. No momento actual

(assinale uma única opção com um X)

- | | |
|------------------|---------------------------------------|
| Inferior a €530 | <input type="checkbox"/> ¹ |
| €530 - €1060 | <input type="checkbox"/> ² |
| €1060 - €2120 | <input type="checkbox"/> ² |
| €2120 - €3180 | <input type="checkbox"/> ⁴ |
| €3180 - €4240 | <input type="checkbox"/> ⁵ |
| €4240 - €5300 | <input type="checkbox"/> ⁶ |
| Superior a €5300 | <input type="checkbox"/> ⁷ |

20. Qual o impacto mais significativo que o desemprego teve na sua vida (em termos económicos)?

(Assinale uma única opção com um X)

- | | |
|---|---------------------------------------|
| Capacidade de poupança | <input type="checkbox"/> ¹ |
| Rendimento disponível | <input type="checkbox"/> ² |
| Necessidade de contrair empréstimos | <input type="checkbox"/> ³ |
| Necessidade de pedir ajuda financeira a familiares/amigos | <input type="checkbox"/> ⁴ |
| Outro | <input type="checkbox"/> ⁵ |
| Qual? _____ | |

MÓDULO III – CARACTERIZAÇÃO SOCIOFAMILIAR

21. Identifique as pessoas que fazem parte do seu agregado familiar (que vivem consigo):

1. Antes da perda de emprego

(escreva o grau de parentesco)

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

2. No momento actual

(escreva o grau de parentesco)

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

22. **Relativamente ao momento actual, caracterize os seus pais e cônjuge quanto à idade, escolaridade e situação profissional.**

	Pai ⁽¹⁾	Mãe ⁽²⁾	Cônjuge ⁽³⁾
1. Idade (nº de anos)			
2. Escolaridade (para cada familiar assinala com (X) a opção que pretende)			
Não sabe ler nem escrever	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ¹
Sabe ler e/ou escrever	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ²
1º-4º ano (primário)	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ³
5º-6º ano (preparatório, telescola ou antigo 2º ano do Liceu)	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁴
7º-9º ano (antigo 5º ano do Liceu)	<input type="checkbox"/> ⁵	<input type="checkbox"/> ⁵	<input type="checkbox"/> ⁵
10º-12º ano (ou equivalente com cursos de índole profissional)	<input type="checkbox"/> ⁶	<input type="checkbox"/> ⁶	<input type="checkbox"/> ⁶
Ensino Superior (bacharelato, licenciatura)	<input type="checkbox"/> ⁷	<input type="checkbox"/> ⁷	<input type="checkbox"/> ⁷
Formação Pós-graduada	<input type="checkbox"/> ⁸	<input type="checkbox"/> ⁸	<input type="checkbox"/> ⁸
3. Situação Profissional (para cada familiar assinala com (X) a opção que pretende)			
Trabalha por conta de outrem	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ¹
Trabalha por conta própria	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ²
Ocupa-se de tarefas domésticas	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁴
Desempregado(a)	<input type="checkbox"/> ⁵	<input type="checkbox"/> ⁵	<input type="checkbox"/> ⁵
Estudante	<input type="checkbox"/> ⁶	<input type="checkbox"/> ⁶	<input type="checkbox"/> ⁶
Reformado(a)	<input type="checkbox"/> ⁷	<input type="checkbox"/> ⁷	<input type="checkbox"/> ⁷
Outra	<input type="checkbox"/> ⁸	<input type="checkbox"/> ⁸	<input type="checkbox"/> ⁸

23. **Relativamente ao momento actual, e caso tenha filhos, caracterize-os quanto à idade, escolaridade e situação profissional.**

	Filho(a) ⁽¹⁾	Filho(a) ⁽²⁾	Filho(a) ⁽³⁾	Filho(a) ⁽⁴⁾	Filho(a) ⁽⁵⁾
1. Idade (nº de anos)					
2. Escolaridade (para cada familiar assinala com (X) a opção que pretende)					
Não sabe ler nem escrever	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ¹
Sabe ler e/ou escrever	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ²
1º-4º ano (primário)	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ³
5º-6º ano (preparatório, telescola ou antigo 2º ano do Liceu)	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁴
7º-9º ano (antigo 5º ano do Liceu)	<input type="checkbox"/> ⁵	<input type="checkbox"/> ⁵	<input type="checkbox"/> ⁵	<input type="checkbox"/> ⁵	<input type="checkbox"/> ⁵
10º-12º ano (ou equivalente com cursos de índole profissional)	<input type="checkbox"/> ⁶	<input type="checkbox"/> ⁶	<input type="checkbox"/> ⁶	<input type="checkbox"/> ⁶	<input type="checkbox"/> ⁶
Ensino Superior (bacharelato, licenciatura)	<input type="checkbox"/> ⁷	<input type="checkbox"/> ⁷	<input type="checkbox"/> ⁷	<input type="checkbox"/> ⁷	<input type="checkbox"/> ⁷
Formação Pós-graduada	<input type="checkbox"/> ⁸	<input type="checkbox"/> ⁸	<input type="checkbox"/> ⁸	<input type="checkbox"/> ⁸	<input type="checkbox"/> ⁸
3. Situação Profissional (para cada familiar assinala com (X) a opção que pretende)					
Trabalha por conta de outrem	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ¹
Trabalha por conta própria	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ²
Ocupa-se de tarefas domésticas	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁴
Desempregado(a)	<input type="checkbox"/> ⁵	<input type="checkbox"/> ⁵	<input type="checkbox"/> ⁵	<input type="checkbox"/> ⁵	<input type="checkbox"/> ⁵
Estudante	<input type="checkbox"/> ⁶	<input type="checkbox"/> ⁶	<input type="checkbox"/> ⁶	<input type="checkbox"/> ⁶	<input type="checkbox"/> ⁶
Reformado(a)	<input type="checkbox"/> ⁷	<input type="checkbox"/> ⁷	<input type="checkbox"/> ⁷	<input type="checkbox"/> ⁷	<input type="checkbox"/> ⁷
Outra	<input type="checkbox"/> ⁸	<input type="checkbox"/> ⁸	<input type="checkbox"/> ⁸	<input type="checkbox"/> ⁸	<input type="checkbox"/> ⁸

24. Indique o seu local de residência.

1. Antes da perda de emprego

1.Freguesia _____

2.Concelho _____

2. No momento actual

1.Freguesia _____

2.Concelho _____

25. Classifique a habitação em que vive quanto à sua propriedade.

1. Antes da perda de emprego

(assinale uma única opção com um X)

Própria ☐¹

Alugada ☐²

De amigos/familiares ☐³

Outra ☐⁴

Qual? _____

2. No momento actual

(assinale uma única opção com um X)

Própria..... ☐¹

Alugada ☐²

De amigos/familiares..... ☐³

Outra ☐⁴

Qual? _____

26. Indique o número de assoalhadas da habitação onde vive (excluindo cozinha, quarto de banho ou despensa).

1. Antes da perda de emprego

_____ assoalhadas

2. No momento actual

_____ assoalhadas

MÓDULO IV – RECURSOS SOCIAIS

27. Pensando na sua família e amigos, quantas pessoas considera mais próximas de si (aproximadamente)?

Considere as pessoas mais próximas de si como aquelas com quem tem contacto, pelo menos, semanalmente.

(Indique o número de familiares e amigos mais próximos, em cada momento)

1. Antes da perda de emprego

Família	Amigos

2. No momento actual

Família	Amigos

28. Do número assinalado acima, quantas dessas pessoas trabalhavam/trabalham consigo nos Estaleiros Navais de Viana do Castelo?

1. Antes da perda de emprego

Família	Amigos

2. No momento actual

Família	Amigos

29. Partilhou o evento da perda de emprego com os seus familiares e amigos?

Família..... Sim ☐¹ Não ☐²

Amigos..... Sim ☐¹ Não ☐²

30. Comparando o relacionamento com a sua família antes e depois de estar desempregado, diria que o tipo de relação se tornou:

(Assinale uma única opção com um X)

Menos agradável

☐¹

Manteve-se igual

☐²

Mais agradável

☐³

31. Quanto à frequência de contacto com a sua família, diria que esta:

(Assinale uma única opção com um X)

Diminuiu

☐¹

Manteve-se igual

☐²

Aumentou

☐³

32. Ao longo da sua vida que tipo de apoios/ajudas tem recebido por parte da sua família?

(Indique com uma cruz (X) o tipo de apoio/ajuda recebido por parte dos seus familiares)

1. Apoio Material (ajudando com recursos práticos / ajuda material).....
2. Apoio Afetivo (demonstrando amor e afeto).....
3. Interação social positiva (contar com eles para relaxar / divertir-se)
4. Apoio Emocional (por exemplo, que exijam sigilo e encorajamento em momentos difíceis da vida)
5. Informação (aconselhamento, informação e orientação)
6. Outro. Qual?

1. Antes da perda de emprego

☐¹
☐¹
☐¹
☐¹
☐¹
☐¹

2. No momento actual

☐²
☐²
☐²
☐²
☐²
☐²

33. Comparando o relacionamento com os seus amigos antes e depois de estar desempregado, diria que o tipo de relação se tornou:

(Assinale uma única opção com um X)

Menos agradável

☐¹

Manteve-se igual

☐²

Mais agradável

☐³

34. Quanto à frequência de contacto com os seus amigos, diria que esta:

Diminuiu

☐¹

Manteve-se igual

☐²

Aumentou

☐³

35. Ao longo da sua vida que tipo de apoios/ajudas tem recebido por parte dos seus amigos?

(Indique com uma cruz (X) o tipo de apoio/ajuda recebido por parte dos seus amigos)

1. Apoio Material (ajudando com recursos práticos / ajuda material).....
2. Apoio Afetivo (demonstrando amor e afeto).....
3. Interação social positiva (contar com eles para relaxar / divertir-se)
4. Apoio Emocional (por exemplo, que exijam sigilo e encorajamento em momentos difíceis da vida)
5. Informação (aconselhamento, informação e orientação)
6. Outro. Qual?

1. Antes da perda de emprego

☐¹
☐¹
☐¹
☐¹
☐¹
☐¹

2. No momento actual

☐²
☐²
☐²
☐²
☐²
☐²

MÓDULO V – ESTRUTURAÇÃO DO TEMPO

36. Relativamente à ocupação do seu tempo, se pensar num dia normal, quantas horas dedica normalmente a cada um dos seguintes aspectos:

1. Antes da perda de emprego

(Indique o número de horas que dedica a cada aspecto)

Trabalho	_____	horas
Família	_____	horas
Amigos	_____	horas
Actividades domésticas	_____	horas
Trabalhos incertos	_____	horas
Desporto	_____	horas
Actividades culturais e lúdicas	_____	horas

2. No momento actual

(Indique o número de horas que dedica a cada aspecto)

Trabalho	_____	horas
Família	_____	horas
Amigos	_____	horas
Actividades domésticas	_____	horas
Trabalhos incertos	_____	horas
Desporto	_____	horas
Actividades culturais e lúdicas	_____	horas

Formação/educação	_____	horas	Formação/educação	_____	horas
Voluntariado	_____	horas	Voluntariado	_____	horas
Trabalhos manuais	_____	horas	Trabalhos manuais	_____	horas
Outra. Qual? _____	_____	horas	Outra. Qual? _____	_____	horas

MÓDULO VI – COMO LIDOU COM A SITUAÇÃO DE DESEMPREGO

(*Toulousaine scale of coping*; Esparbès, Sordes-Ader & Tap, 1993; versão portuguesa de Tap, Costa, & Alves, 2005)

37. **Indique como tem reagido desde que perdeu o seu emprego nos Estaleiros Navais de Viana de Castelo. Assinale por favor o seu grau de concordância com cada uma das afirmações de acordo com a seguinte escala:**

1 – Nunca reagiu dessa forma 2 3 4 5 – Reagiu muito frequentemente

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Enfrento a situação | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Peço conselhos a profissionais (professores, médicos, psicólogos etc.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Trabalho em cooperação com outras pessoas para me esquecer | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Tento não pensar no problema | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Peço a deus para me ajudar | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Evito encontrar-me com pessoas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Aceito o problema se ele for inevitável | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Tento não entrar em pânico | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Mudo a minha forma de viver | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. Faço um plano de acção e tento aplicá-lo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. É-me difícil utilizar palavras para descrever o que experimento face a situação difícil | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. Não penso nos problemas quando eles se colocam | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. Recuso-me a admitir o problema | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. Sinto agressividade face a outrem | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. Faço qualquer coisa mais agradável | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. Analiso a situação para melhor a compreender | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. Sinto necessidade de partilhar com os que me são próximos o que sinto | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. Ataco o problema de frente | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. Discuto o problema com os meus pais | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. Esqueço os meus problemas tomando medicamentos | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21. Procuro actividades colectivas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. Refugio-me no imaginário ou no sonho | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. Procuro encontrar uma filosofia de vida para fazer face à situação | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. Acontece-me não fazer o que tinha decidido | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25. Aprendo a viver com o problema | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. Controlo as minhas emoções | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. Mudo o meu comportamento | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. Sei o que tenho que fazer e redobro os meus esforços para o alcançar | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29. Chego a não sentir nada quando chegam as dificuldades | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. Resisto ao desejo de agir, até que a situação me permita | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31. Reajo como se o problema não existisse | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. Sinto-me culpado | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 33. Vou ao cinema ou vejo televisão para pensar menos nisso | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. Penso nas experiências susceptíveis de me ajudarem a fazer face à situação | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35. Procuro a ajuda dos meus amigos para acalmar a minha ansiedade | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36. Vou directamente ao problema | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- | | | | | | |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 37. Pergunto às pessoas que tiveram uma situação similar, que tipo de resposta deram | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 38. Tomo drogas ou fumo para acalmar a minha angústia | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 39. Ajudo os outros como gostaria de ser ajudado | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 40. Procuro a todo o custo pensar noutra coisa | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 41. Brinco com a situação em que me encontro | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 42. Afasto-me dos outros | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 43. Aceito a ideia de que é necessário que eu resolva o problema | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 44. Modifico as minhas acções em função do problema | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 45. Defino objectivos a alcançar | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 46. As minhas emoções desaparecem tão rapidamente como aparecem | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 47. Digo a mim próprio que este problema não tem importância | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 48. Sinto-me invadido pelas minhas emoções | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 49. Centro-me noutras actividades para me distrair | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 50. Reflecto nas estratégias que poderei utilizar para melhor resolver o problema | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 51. Procuro a simpatia e o encorajamento dos outros | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

MÓDULO VII – SATISFAÇÃO COM A VIDA

(*Satisfaction With Life Scale*; Diener, Emmons, Larsen & Griffin 1985; versão portuguesa de Neto, Barros, & Barros, 1990)

38. **Indique em que medida se sente satisfeito com a sua vida actual. Para cada afirmação assinale, por favor, o seu grau de concordância de acordo com a seguinte escala:**

1 – Fortemente em desacordo 2 3 4 5 6 7 - Fortemente de acordo

- | | | | | | | | |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1. De muitas formas a minha vida está próxima do meu ideal | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 7 |
| 2. As condições da minha vida são excelentes | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 7 |
| 3. Estou satisfeito com a minha vida | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 7 |
| 4. Até agora tenho tido as coisas importantes que quero na vida | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 7 |
| 5. Se pudesse viver tudo de novo não mudaria quase nada | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 7 |

MÓDULO VIII – QUALIDADE DE VIDA

(*World Health Organization Quality of Life – Bref*; World Health Organization Quality of Life Group 1994; versão portuguesa de Canavarro, Vaz Serra, Simões, Pereira, Gameiro, Quartilho, Rijo, Carona, & Paredes, 2006 – Versão Reduzida)

39. **Este conjunto de questões tem como objectivo conhecer a sua qualidade de vida, saúde, e outras áreas da sua vida. Por favor responda a todas as questões. Se não tiver a certeza da sua resposta, escolha a que lhe parecer mais apropriada. Esta pode muitas vezes ser a resposta que lhe vier primeiro à cabeça.**

Tenha presente os seus padrões, expectativas, alegrias e preocupações. Pedimos-lhe que tenha em conta a sua vida nas **duas últimas semanas**.

Por favor leia cada questão, veja como se sente a respeito dela, e em cada questão assinale com um X aquela que lhe parece ser a melhor resposta.

	Muito má	Má	Nem Boa Nem Má	Boa	Muito Boa
1. Como avalia a sua qualidade de vida?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵

	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem Satisfeito Nem Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
2. Até que ponto está satisfeito(a) com a sua saúde?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵

As perguntas seguintes são para avaliar como se sentiu nas duas últimas semanas.

	Nada	Pouco	Nem muito Nem pouco	Muito	Muitíssimo
3. Em que medida as suas dores (físicas) o (a) impedem de fazer o que precisa de fazer?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
4. Em que medida precisa de cuidados médicos para fazer a sua vida diária?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
5. Até que ponto gosta da vida?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
6. Em que medida sente que a sua vida tem sentido?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
7. Até que ponto se consegue concentrar?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
8. Em que medida se sente em segurança no seu dia-a-dia?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
9. Em que medida é saudável o seu ambiente físico?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵

As seguintes perguntas são para ver **até que ponto** experimentou ou foi capaz de fazer certas coisas nas duas últimas semanas.

	Nada	Pouco	Moderadamente	Bastante	Completamente
10. Tem energia suficiente para a sua vida diária?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
11. É capaz de aceitar a sua aparência física?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
12. Tem dinheiro suficiente para satisfazer as suas necessidades?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
13. Até que ponto tem fácil acesso às informações necessárias para organizar a sua vida diária?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
14. Em que medida tem oportunidade para realizar actividades de lazer?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵

	Muito má	Má	Nem Boa Nem Má	Boa	Muito Boa
15. Como avaliaria a sua mobilidade [capacidade para se movimentar e deslocar por si próprio(a)]?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵

As perguntas que se seguem destinam-se a avaliar se se sentiu **bem ou satisfeito(a)** em relação a vários aspectos da sua vida nas duas últimas semanas.

	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem Satisfeito Nem Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
16. Até que ponto está satisfeito(a) com o seu sono?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
17. Até que ponto está satisfeito(a) com a sua capacidade para desempenhar as actividades do seu dia-a-dia?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
18. Até que ponto está satisfeito(a) com a sua capacidade de trabalho?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
19. Até que ponto está satisfeito(a) consigo próprio(a)?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
20. Até que ponto está satisfeito(a) com as suas relações pessoais?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
21. Até que ponto está satisfeito(a) com a sua vida sexual?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
22. Até que ponto está satisfeito(a) com o apoio que recebe dos seus amigos?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵

23. Até que ponto está satisfeito(a) com as condições do lugar em que vive? ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5
24. Até que ponto está satisfeito(a) com o acesso que tem aos serviços de saúde? ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5
25. Até que ponto está satisfeito(a) com os transportes que utiliza? ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

As perguntas que se seguem referem-se à **frequência** com que sentiu ou experimentou certas coisas nas duas últimas semanas.

- | | Nunca | Poucas vezes | Algumas vezes | Frequentemente | Sempre |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 26. Com que frequência tem sentimentos negativos, tais como tristeza, desespero, ansiedade ou depressão? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

MÓDULO IX – CARACTERIZAÇÃO PESSOAL

40. **Indique a sua idade no momento da perda de emprego e actualmente.**

- | | | |
|-----------------------------------|----------------------|------|
| 1. No momento da perda de emprego | <input type="text"/> | anos |
| 2. No momento actual | <input type="text"/> | anos |

41. **Sexo**

- Masculino ☐1
- Feminino ☐2

42. **Indique o seu estado civil no momento da perda de emprego e actualmente.**

1. Antes da perda de emprego

(assinale uma única opção com um X)

- Solteiro(a) ☐1
- Casado(a) ou em União de facto ☐2
- Separado ou Divorciado(a) ☐3
- Viúvo(a) ☐4

2. No momento actual

(assinale uma única opção com um X)

- Solteiro(a) ☐1
- Casado(a) ou em União de facto ☐2
- Separado ou Divorciado(a) ☐3
- Viúvo(a) ☐4

43. **Indique o seu grau de escolaridade quando começou a trabalhar, no momento da perda de emprego e actualmente**

1. Quando começou a trabalhar

(assinale uma única opção com um X)

2. No momento da perda de emprego

(assinale uma única opção com um X)

3. No momento actual

(assinale uma única opção com um X)

- | | | | |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Não sabe ler nem escrever..... | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 1 |
| Sabe ler e/ou escrever..... | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 2 |
| 1º-4º ano (primário)..... | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 3 |
| 5º-6º ano (preparatório, telescola ou antigo 2º ano do Liceu)..... | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 7º-9º ano (antigo 5º ano do Liceu)..... | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 10º- 12º ano (ou equivalente com cursos de índole profissional)..... | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 6 |
| Ensino Superior (bacharelato, licenciatura).... | <input type="checkbox"/> 7 | <input type="checkbox"/> 7 | <input type="checkbox"/> 7 |
| Formação Pós-graduada..... | <input type="checkbox"/> 8 | <input type="checkbox"/> 8 | <input type="checkbox"/> 8 |

44. **Região de Naturalidade**

Distrito _____ Concelho _____

45. **Gostaria de acrescentar alguma informação?**

Informação para contacto

Nome

Telefone/telemóvel

E-mail

Muito obrigada pela sua colaboração!

Anexo 4. Guião da Entrevista Semi-estruturada

|| A vivência do desemprego involuntário ||

O presente estudo insere-se no âmbito do Doutoramento em Ciências Sociais, especialidade em Política Social, a decorrer no ISCSP-UL e tem como objectivo compreender a experiência do desemprego involuntário dos ex-trabalhadores dos ENVC.

A sua participação neste estudo é voluntária e todas as informações que facultar são absolutamente confidenciais. Estamos profundamente interessados na sua opinião/perspectiva.

A equipa de investigação assume total responsabilidade no que diz respeito à confidencialidade da informação e identidade dos participantes, bem como à devida utilização dos dados obtidos.

Agradecemos a sua colaboração!

Guião de entrevista

Nesta entrevista gostaríamos de aprofundar alguns aspectos já abordados no Inquérito por Questionário a que respondeu. Gostaríamos de o(a) conhecer um pouco melhor, saber como tem sido a sua vida e, sobretudo a sua experiência associada aos Estaleiros Navais de Viana do Castelo.

1. Como eram os seus dias quando trabalhava nos ENVC? Consegue descrever-me um dia típico?

(Como é/era controlado o seu ritmo de trabalho? Com que frequência trabalha/trabalhava sob pressão de tempo? O seu trabalho envolve/envolvia tarefas repetitivas ou mais imprevisíveis?)

- Como foi a sua entrada para os ENVC? (Algum familiar/amigo já trabalhava na empresa?)

1.1. Como conciliava o trabalho, a família, os amigos e outras actividades/pessoas importantes para si?

1.2. Quem eram as pessoas com quem convivia mais na altura em que trabalhava nos ENVC?

1.3. Que importância diria que os ENVC têm/tiveram na sua vida? E na cidade de Viana do Castelo?

- Se tivesse que escolher uma/duas palavras para caracterizar o tempo que trabalhou nos ENVC, quais seriam?

2. Quando recebeu a notícia de que os ENVC iriam encerrar, recorda-se do seu primeiro pensamento? O que sentiu?

2.1. Como foi o tempo entre o momento em que soube que os ENVC iriam encerrar e o momento em que foi despedido/cessado o contrato de trabalho?

2.2. Quem foram os amigos com os quais passou a conviver mais depois ter ficado desempregado?

2.3. Como se sentiu a partir do momento em que ficou desempregado? Foi algo bom ou mau? Porquê?

2.4. Sente que o desemprego é vivido de forma diferente em função da idade em que ocorre? De que forma?

2.5. E desde esse momento até agora, como tem sido a sua vida? O que mudou? (vida quotidiana, relação com a família, amigos e outras actividades/pessoas importantes, ocupação do tempo, rotinas, etc)

2.6. Pode descrever-me um dia típico após ter ficado desempregado?

3. Que sentido dá ao “estar desempregado”? O que significa para si, depois de ter vivido essa experiência?

4. Como procurou lidar com a situação de desemprego?

5. De que forma sentiu que a sua qualidade de vida foi afectada? (que dificuldades sentiu/tem sentido)

Os primeiros anos são considerados os mais importantes na vida das pessoas e que podem influenciar a forma como vivemos já como adultos. Gostaria que me contasse como viveu a sua infância e juventude/adolescência. Como os recorda, que momentos foram mais marcantes para si? Tudo o que quiser contar.

(Onde nasceu? Frequentou a escola em que freguesia? Até que ano? Como passava os seus dias (desde manhã até à noite)? Como era a sua relação com a sua família e amigos?)

6. Relativamente à vida adulta, diria que começou quando tinha quantos anos? / Que acontecimento marca, para si, o início da vida adulta?

7. Por último, relativamente ao futuro, como considera que vai ser? / O que sente quando pensa no futuro?

- Sente que o facto de ter ficado desempregado condicionou o seu futuro? De que forma?

Anexo 5. Autorizações para o uso dos instrumentos incluídos Inquérito por Questionário

Re: Autorização_utilização da Escala Toulousiana de Coping_Tese de
Doutoramento

Pierre Tap <pierretap@gmail.com>

qua 06-04-2016 16:23

Para: Raquel Gonçalves <raquelg@ese.ipvc.pt>;

Categorias: Categoria Verde

Bonjour Raquel ! C'est d'accord pour que vous utilisiez l'échelle toulousaine de coping (version portugaise). Bonne chance et bon travail.
Pierre Tap

2016-04-04 20:18 GMT+02:00 Raquel Gonçalves <raquelg@ese.ipvc.pt>:

Ex. mos Senhores,

Professor Doutor Pierre Tap,

Professora Doutora Maria Neves Alves,

Professora Doutora Etã Sobal Costa,

Contacto-os no sentido de solicitar autorização para a utilização da Escala Toulousiana de Coping na minha investigação de doutoramento.

Esta investigação surge no âmbito do doutoramento em Ciências Sociais, especialidade em Política Social a desenvolver no Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa. Tem como finalidade analisar os perfis de vivência da perda de emprego quando esta ocorre numa fase tardia da vida ativa, pelo que a amostra envolverá cerca de 200 pessoas (jovens, adultos e meia-idade) que desempenharam funções nos Estaleiros Navais de Viana do Castelo.

Neste sentido, solicito autorização para utilização do instrumento e desde já muito agradeço a atenção e o envio do material que entenderem apropriado.

Com os melhores cumprimentos,

Raquel Gonçalves

Re: Instrumento de avaliação WHOQOL-Bref

Cláudia Melo <claudiasmelosilva@gmail.com>

ter 05-04-2016 12:45

Para Raquel Goncalves <raquelg@ese.ipv.pt>;

Categorias: Categoria Verde

5 anexos (7 MB)

2007_WHOQOL_Bref_instrumento_de_avaliacao_da_qualidade_de_vida_da_OMS.pdf; Explicação_cotação.doc; Ref-values-final-document-040713.docx; WHOQOL-BREF.zip; Estudos psicométricos - Versão portuguesa.pdf;

Cara Dra. Raquel Gonçalves,

Na sequência do pedido efectuado, em anexo, envio o material relativo ao WHOQOL-Bref, nomeadamente:

- a versão para português de Portugal do instrumento WHOQOL-Bref;
- manual de aplicação e cotação;
- sintaxe para utilização no pacote estatístico SPSS.

Informação adicional poderá ser encontrada em <http://www.fpce.uc.pt/saude/qv.htm> .

P'lo Grupo Português de Avaliação da Qualidade de Vida

Atenciosamente,
Cláudia Melo.

RE: Autorização_utilização da Escala de Satisfação com a vida_Tese de Doutoramento

Felix Neto <fneto@fpce.up.pt>

seg 04-04-2016 19:46

Para: Raquel Goncalves <raquelg@ese.ipv.pt>;

Categorias: Categoria Verde

Boa tarde

Nada a opor quanto à utilização da Escala de Satisfação com a Vida na sua investigação.

Comos melhores cumprimentos.

Félix Neto

De: Raquel Goncalves [mailto:raquelg@ese.ipv.pt]

Enviada: segunda-feira, 4 de Abril de 2016 19:33

Para: Felix Neto; José Barros de Oliveira

Assunto: Autorização_utilização da Escala de Satisfação com a vida_Tese de Doutoramento

Importância: Alta

Ex. mos Senhores,
Professor Doutor Félix Neto,
Professor Doutor José Barros de Oliveira,

Contacto-os no sentido de solicitar autorização para a utilização da Escala de Satisfação com a vida na minha investigação de doutoramento.

Esta investigação surge no âmbito do doutoramento em Ciências Sociais, especialidade em Política Social a desenvolver no Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa. Tem como finalidade analisar os perfis de vivência da perda de emprego quando esta ocorre numa fase tardia da vida ativa, pelo que a amostra envolverá cerca de 200 pessoas (jovens, adultos e meia-idade) que desempenharam funções nos Estaleiros Navais de Viana do Castelo.

Neste sentido, solicito autorização para utilização do instrumento e desde já muito agradeço a atenção e o envio do material que entenderem apropriado.

Com os melhores cumprimentos,

Raquel Gonçalves

Anexo 6. Critérios de classificação do Coeficiente Alfa de Cronbach

Coeficiente <i>Alfa de Cronbach</i>	Interpretação proposta por George e Mallery (2003)
Valores superiores a 0,9	Excelentes
Valores superiores a 0,8	Bons
Valores superiores a 0,7	Aceitáveis
Valores superiores a 0,6	Questionáveis
Valores superiores a 0,5	Pobres
Valores inferiores a 0,5	Inaceitáveis

Anexo 7. Matriz de codificação das Entrevistas

Domínio	Categorias	Subcategorias	Frequência
O trabalho nos ENVC	O passado e o presente dos ENVC	Ambiente de trabalho e rotinas nos ENVC	34
		Pressão no exercício das tarefas	9
		Tipo de tarefas	5
		Modo de funcionamento actual dos ENVC	6
	As dimensões da vida: o emprego e a família	Sobreposição do trabalho à família	8
		Capacidade de articulação trabalho & família	5
		Relacionamentos sociais no contexto de trabalho	16
	O contributo dos ENVC para o indivíduo e para a comunidade	Impacto do processo de privatização dos ENVC na cidade de Viana do Castelo	10
		Importância dos ENVC em termos individuais (individual)	12
	Representações individuais dos ENVC	Domínio negativo	1
A experiência de desemprego involuntário	O período entre o desemprego anunciado e a cessação do contrato de trabalho	Domínio positivo	14
		Ocupação do tempo	10
	A experiência de desemprego involuntário: sentimentos, rotinas de vida diária e perfis de ocupação do tempo	Sentimentos e pensamentos	5
		Sentimentos tendencialmente positivos	2
		Sentimentos tendencialmente negativos	25
		Manutenção das actividades realizadas antes da perda de emprego	6
		Exercício de novas tarefas, associadas a actividades domésticas e relacionadas com	8

	a família	
	Exercício de novas tarefas, associadas à procura activa de emprego e reconversão profissional	5
	Actividades de natureza socio-relacional	2
	- com os amigos de infância	3
	- com amigos dos ENVC	7
	- com vizinhos e pessoas que conheceu noutras actividades	4
	Ausência de rotinas de vida	4
Representações do 'estar desempregado'	Experiência positiva	2
	Experiência negativa	22
	A influência do factor etário	17
	Mecanismos de apoio do Estado	6
Estratégias de <i>coping</i> utilizadas para lidar com a situação de desemprego		26
Dinâmicas de vida actual: a qualidade de vida percebida em análise	Rotinas de vida diária	13
	Qualidade e intensidade das relações familiares	7
	Qualidade e intensidade das relações de amizade	1
	Rendimento económico do agregado familiar	10
Infância e Juventude		30
Percurso de vida	Evento de transição	8
	Trajectos de Vida	8
	Processo de entrada nos ENVC	13
Que futuro?		19

Anexo 8. Caraterização dos participantes e do agregado familiar para o total dos participantes e em função da situação profissional actual

Características	Situação profissional actual				Total	
	Empregado		Desempregado		N=115	
	n	%	n	%	n	%
Agregado familiar no momento da perda de emprego M (dp)	3,36 (,94)		2,71 (,95)		3,04 (,99)	
Min-Máx	1-6		1-5		1-6	
Reside sozinho	2	3,4	6	10,7	8	7,0
Reside com pai e/ou mãe	5	8,5	1	1,8	6	5,2
Reside com pai e/ou mãe e irmão(s)	3	5,1	--	--	3	2,6
Reside com pai e/ou mãe, cônjuge e filho(s)	4	6,8	--	--	4	3,5
Reside com cônjuge	5	8,5	14	25,0	19	16,5
Reside com cônjuge e filhos	35	59,3	32	57,1	67	58,3
Reside com outros familiares	5	8,5	3	5,4	8	7,0
Dimensão do agregado familiar no momento da recolha de dados M (dp)	3,22 (1,05)		2,63 (,96)		2,93 (1,05)	
Min-Máx	1-6		1-5		1-6	
Reside sozinho	3	5,1	8	14,3	11	9,6
Reside com pai e/ou mãe	2	3,4	--	--	2	1,7
Reside com pai e/ou mãe e irmão(s)	1	1,7	--	--	1	0,9
Reside com pai e/ou mãe, cônjuge e filho(s)	3	5,1	1	1,8	4	3,5
Reside com cônjuge	5	8,5	14	25,0	19	16,5
Reside com cônjuge e filhos	39	66,1	29	51,8	68	59,1
Reside com outros familiares	6	10,2	4	7,1	10	8,7
Zona de residência antes da perda de emprego						
Concelho de Viana do Castelo	54	91,5	56	100	110	95,7
Outros Concelhos do Distrito de Viana	4	6,8	--	--	4	3,5
Outros Distritos	1	1,7	--	--	1	0,9
Zona de residência no momento da recolha de dados						
Concelho de Viana do Castelo	51	86,4	56	100	107	93,0
Outros Concelhos do Distrito de Viana	2	3,4	--	--	2	1,7
Outros Distritos	2	3,4	--	--	2	1,7
Outros Países	4	6,8	--	--	4	3,5

Anexo 9. Caracterização sociodemográfica dos pais dos participantes

Características	Pai N = 65		Mãe N = 74	
	n	%	n	%
Idade M (dp)	73,46 (9,99)		72,77 (10,33)	
min-max	46-90		44-91	
Escolaridade				
Não sabe ler nem escrever	--	--	6	8,1
Sabe ler e/ou escrever	11	16,9	13	17,6
1º-4º ano (primário)	38	58,5	44	59,5
5º-6º ano (preparatório, telescola ou antigo 2º ano do Liceu)	10	15,4	8	10,8
7º-9º ano (antigo 5º ano do Liceu)	5	7,7	2	2,7
10º-12º ano (ou equivalente com cursos de índole profissional)	1	1,5	1	1,4
Ensino Superior (bacharelato, licenciatura)	--	--	--	--
Formação Pós-graduada	--	--	--	--
Situação Profissional				
Trabalha por conta de outrem	5	7,7	3	4,1
Trabalha por conta própria	1	1,5	1	1,4
Ocupa-se de tarefas domésticas	--	--	11	14,9
Desempregado(a)	--	--	--	--
Estudante	--	--	--	--
Reformado(a)	59	90,8	59	79,7
Outra	--	--	--	--

No que diz respeito à caracterização sociodemográfica dos pais dos participantes, importa salientar que os pais dos inquiridos têm idades compreendidas entre os 46 e os 90 anos, o que perfaz uma idade média de 73,46 anos (dp = 9,99). Em termos de habilitações literárias destaca-se o facto de mais de metade dos pais dos participantes terem completado o primeiro ciclo do Ensino Básico (58,5%) ou o segundo ciclo deste nível de ensino (15,4%). Há ainda 16,9% dos pais que sabem ler e/ou escrever, ainda que nunca tivessem frequentado a escola. Por fim, no que diz respeito à sua situação profissional, 90,8% dos pais encontram-se reformados. Relativamente à idade das mães dos inquiridos, esta varia entre os 44 e os 91 anos, apresentando uma média de 72,77 anos (dp = 10,33). Verifica-se uma predominância clara da frequência do primeiro ciclo do Ensino Básico (59,5%) seguida do segundo ciclo deste nível de ensino (10,8%). À semelhança do que acontecia com os pais, também 17,6% das mães sabem ler e/ou escrever sem, no entanto, terem frequentado a escola. No que se refere à situação profissional, também a situação de reforma é prevalente nas mulheres (79,7%) anda que 14,9% das mães se ocupe de tarefas domésticas (e não se encontrem ainda reformadas).

Anexo 10. Estatística descritiva por item da Escala Toulousiana de *Coping*

	Total dos participantes N = 115		Min-máx	Amplitude Teórica
	<i>M</i>	<i>dp</i>		
Controle	39,69	10,97	13-64	13-65
Enfrento a situação	3,45	1,29	1-5	1-5
Aceito o problema se ele for inevitável	3,10	1,38	1-5	1-5
Tento não entrar em pânico	2,66	1,44	1-5	1-5
Faço um plano de acção e tento aplicá-lo	2,62	1,26	1-5	1-5
Analiso a situação para melhor a compreender	3,13	1,23	1-5	1-5
Ataco o problema de frente	3,44	1,25	1-5	1-5
Controlo as minhas emoções	3,07	1,16	1-5	1-5
Sei o que tenho que fazer e redobro os meus esforços para o alcançar	3,03	1,27	1-5	1-5
Penso nas experiências susceptíveis de me ajudarem a fazer face à situação	2,77	1,19	1-5	1-5
Vou directamente ao problema	3,21	1,26	1-5	1-5
Aceito a ideia de que é necessário que eu resolva o problema	3,05	1,13	1-5	1-5
Defino objectivos a alcançar	3,09	1,28	1-5	1-5
Reflecto nas estratégias que poderei utilizar para melhor resolver o problema	3,07	1,19	1-5	1-5
Retraimento, conversão e aditividade	27,83	9,17	13-51	13-65
Evito encontrar-me com pessoas	1,99	1,20	1-5	1-5
Mudo a minha forma de viver	2,59	1,32	1-5	1-5
É-me difícil utilizar palavras para descrever o que experimento face a situação difícil	2,47	1,31	1-5	1-5
Sinto agressividade face a outrem	1,92	1,14	1-5	1-5
Esqueço os meus problemas tomando medicamentos	1,48	,91	1-4	1-5
Refugio-me no imaginário ou no sonho	1,64	,99	1-5	1-5
Acontece-me não fazer o que tinha decidido	2,48	1,13	1-5	1-5
Mudo o meu comportamento	2,56	1,24	1-5	1-5
Sinto-me culpado	1,89	1,23	1-5	1-5
Tomo drogas ou fumo para acalmar a minha angústia	1,66	1,17	1-5	1-5
Afasto-me dos outros	1,98	1,24	1-5	1-5
Modifico as minhas acções em função do problema	2,74	1,14	1-5	1-5
Sinto-me invadido pelas minhas emoções	2,43	1,16	1-5	1-5

Distracção social	26,92	7,52	10-15	10-50
Trabalho em cooperação com outras pessoas para me esquecer	2,02	1,15	1-5	1-5
Tento não pensar no problema	2,77	1,36	1-5	1-5
Faço qualquer coisa mais agradável	2,97	1,25	1-5	1-5
Procuo actividades colectivas	2,54	1,27	1-5	1-5
Procuo encontrar uma filosofia de vida para fazer face à situação	2,60	1,33	1-5	1-5
Aprendo a viver com o problema	3,03	1,16	1-5	1-5
Vou ao cinema ou vejo televisão para pensar menos nisso	2,28	1,25	1-5	1-5
Ajudo os outros como gostaria de ser ajudado	3,19	1,22	1-5	1-5
Procuo a todo o custo pensar noutra coisa	2,55	1,22	1-5	1-5
Centro-me noutras actividades para me distrair	2,97	1,24	1-5	1-5
Suporte Social	17,26	5,65	7-31	7-35
Peço conselhos a profissionais (professores, médicos, psicólogos etc.)	1,91	1,11	1-5	1-5
Peço a deus para me ajudar	2,66	1,56	1-5	1-5
Sinto necessidade de partilhar com os que me são próximos o que sinto	2,96	1,25	1-5	1-5
Discuto o problema com os meus pais	2,01	1,29	1-5	1-5
Procuo a ajuda dos meus amigos para acalmar a minha ansiedade	2,38	1,14	1-5	1-5
Pergunto às pessoas que tiveram uma situação similar, que tipo de resposta deram	2,51	1,16	1-5	1-5
Procuo a simpatia e o encorajamento dos outros	2,83	1,25	1-5	1-5
Recusa	17,53	5,54	8-32	8-40
Não penso nos problemas quando eles se colocam	2,37	1,20	1-5	1-5
Recuso-me a admitir o problema	2,11	1,23	1-5	1-5
Chego a não sentir nada quando chegam as dificuldades	2,10	1,08	1-5	1-5
Resisto ao desejo de agir, até que a situação me permita	2,34	1,09	1-5	1-5
Reajo como se o problema não existisse	2,12	1,10	1-5	1-5
Brinco com a situação em que me encontro	2,09	1,23	1-5	1-5
As minhas emoções desaparecem tão rapidamente como aparecem	2,29	1,10	1-5	1-5
Digo a mim próprio que este problema não tem importância	2,12	1,02	1-5	1-5
Coping global	129,23	31,97	51-194	51-255

Quando analisados os resultados da Escala Toulousiana de *Coping* é possível verificar que, uma forma global, as estratégias de *coping* mais utilizadas pelos ex-trabalhadores dos ENVC para lidar com a perda de emprego foram a estratégia Controle (M=39,69; dp=10,97),

seguida da estratégia Retraimento, conversão e aditividade ($M=27,83$; $dp=9,17$) e da Distracção Social ($M=26,92$; $dp=7,52$). O valor médio de *coping* global obtido foi de 129,23 ($dp=31,97$).

De salientar que na grande maioria dos itens a amplitude teórica e a amplitude das respostas foi idêntica, à excepção do item 21 (*Esqueço os meus problemas tomando medicamentos*) em que a amplitude máxima da resposta foi de 4 pontos o que sugere menor variabilidade de resposta nesta questão.

Relativamente aos itens com a média mais elevada em cada uma das subescalas da ETC verifica-se que são o item *Enfrento a situação* ($M=3,45$; $dp=1,29$) da subescala Controle, o item *Modifico as minhas acções em função do problema* ($M=2,74$; $dp=1,14$) da subescala Retraimento, conversão e aditividade, o item *Ajudo os outros como gostaria de ser ajudado* ($M=3,19$; $dp=1,22$) da subescala Distracção Social, o item *Sinto necessidade de partilhar com os que me são próximos o que sinto* ($M=2,96$; $dp=1,25$) da subescala Suporte Social e o item *Não penso nos problemas quando eles se colocam* ($M=2,37$; $dp=1,20$) da subescala Recusa.

Por seu turno, os itens com o valor médio mais baixo são o item *Faço um plano de acção e tento aplicá-lo*; $M=2,62$; $dp=1,26$) da subescala Controle, o item *Esqueço os meus problemas tomando medicamentos* ($M=1,48$; $dp=0,91$) da subescala Retraimento, conversão e aditividade, o item *Trabalho em cooperação com outras pessoas para me esquecer* ($M=2,02$; $dp=1,15$) da subescala Distracção Social, o item *Peço conselhos a profissionais* ($M=1,91$; $dp=1,11$) da subescala Suporte Social e o item *Chego a não sentir nada quando chegam as dificuldades* ($M=2,10$; $dp=1,08$) da subescala Recusa.

Anexo 11. Estatística descritiva por item da WHOQOL-Bref

	Total N=115		Min-máx	Amplitude Teórica
	<i>M</i>	<i>dp</i>		
Domínio Físico	68,26	16,81	21,43-100	0-100
Em que medida as suas dores (físicas) o (a) impedem de fazer o que precisa de fazer?	3,78	1,02	2-5	1-5
Em que medida precisa de cuidados médicos para fazer a sua vida diária?	3,97	,99	1-5	1-5
Tem energia suficiente para a sua vida diária?	3,78	,79	2-5	1-5
Como avaliaria a sua mobilidade [capacidade para se movimentar e deslocar por si próprio(a)]?	3,97	,88	2-5	1-5
Até que ponto está satisfeito(a) com o seu sono?	3,31	,87	1-5	1-5
Até que ponto está satisfeito(a) com a sua capacidade para desempenhar as actividades do seu dia-a-dia?	3,69	,78	1-5	1-5
Até que ponto está satisfeito(a) com a sua capacidade de trabalho?	3,62	,88	1-5	1-5
Domínio Psicológico	70,33	15,16	25-100	0-100
Até que ponto gosta da vida?	4,10	,80	2-5	1-5
Em que medida sente que a sua vida tem sentido?	3,90	,78	2-5	1-5
Até que ponto se consegue concentrar?	3,48	,75	2-5	1-5
É capaz de aceitar a sua aparência física?	3,95	,85	2-5	1-5
Até que ponto está satisfeito(a) consigo próprio(a)?	3,90	,79	1-5	1-5
Com que frequência tem sentimentos negativos, tais como tristeza, desespero, ansiedade ou depressão?	3,54	,94	1-5	1-5
Domínio Relações Sociais	66,96	19,34	0-100	0-100
Até que ponto está satisfeito(a) com as suas relações pessoais?	3,81	,82	1-5	1-5
Até que ponto está satisfeito(a) com a sua vida sexual?	3,62	,98	1-5	1-5
Até que ponto está satisfeito(a) com o apoio que recebe dos seus amigos?	3,61	,81	1-5	1-5

Domínio Ambiente	60,84	12,01	34,38-93,75	0-100
Em que medida se sente em segurança no seu dia-a-dia?	3,47	,77	2-5	1-5
Em que medida é saudável o seu ambiente físico?	3,56	,64	2-5	1-5
Tem dinheiro suficiente para satisfazer as suas necessidades?	2,95	,74	2-5	1-5
Até que ponto tem fácil acesso às informações necessárias para organizar a sua vida diária?	3,43	,80	2-5	1-5
Em que medida tem oportunidade para realizar actividades de lazer?	3,13	,74	2-5	1-5
Até que ponto está satisfeito(a) com as condições do lugar em que vive?	3,94	,68	2-5	1-5
Até que ponto está satisfeito(a) com o acesso que tem aos serviços de saúde?	3,37	,86	1-5	1-5
Até que ponto está satisfeito(a) com os transportes que utiliza?	3,63	,82	1-5	1-5
QOL Geral	63,37	15,42	25-100	0-100
Como avalia a sua qualidade de vida?	3,48	,69	2-5	1-5
Até que ponto está satisfeito(a) com a sua saúde?	3,59	,76	1-5	1-5

No sentido de descrever a avaliação subjectiva de QV por parte dos indivíduos que constituem a amostra estudada, são apresentados os resultados da estatística descritiva obtidos para os quatro domínios do WHOQOL-Bref, bem como para a qualidade de vida geral. De sublinhar que os resultados apresentados variam numa escala de 0 a 100, pelo que valores mais elevados correspondem a melhor qualidade de vida percebida.

Assim sendo, relativamente a cada um dos domínios da WHOQOL-Bref importa referir que os participantes apresentam melhores indicadores de QV no Domínio Psicológico (M=70,33; dp=15,16) e no Domínio Físico (M=68,26; dp=16,81) e indicadores ligeiramente mais negativos nos Domínios das Relações Sociais (M=66,96; dp=19,34) e do Ambiente (M=60,84; dp=12,01). De referir ainda que na Faceta Geral os resultados são bastante satisfatórios, com um valor médio de 63,37 pontos, ainda que o desvio-padrão seja relativamente elevado (dp=15,42).

Analisando os itens com valores médios mais elevados, destacam-se os itens *Em que medida precisa de cuidados médicos para fazer a sua vida diária?* (M=3,97; dp=0,99) e *Como avaliaria a sua mobilidade?* (M=3,97; dp=0,88) do Domínio Físico, o item *Até que ponto gosta da vida?* (M=4,10 ; dp=0,80) no domínio Psicológico, o item *Até que ponto está satisfeito(a) com as suas relações pessoais?* (M=3,81; dp=0,82) no Domínio das Relações

Sociais e o item *Até que ponto está satisfeito(a) com as condições do lugar em que vive?* (M=3,94; dp=0,68) no Domínio Ambiente.

No que diz respeito aos itens com valores médios mais baixos, salientam-se os seguintes: *Até que ponto está satisfeito(a) com o seu sono?* (M=3,31; dp=0,87) no Domínio Físico, item *Até que ponto se consegue concentrar?* (M=3,48; dp=0,75) no Domínio Psicológico, item *Até que ponto está satisfeito(a) com o apoio que recebe dos seus amigos?* (M=3,61; dp=0,81) no domínio das Relações Sociais e o item *Tem dinheiro suficiente para satisfazer as suas necessidades?* (M=2,95 ; dp=0,74) no Domínio Ambiente. Na Faceta relativa à Qualidade de vida geral e à percepção geral de saúde, os valores médios são bastante próximos em ambas as questões (Como avalia a sua qualidade de vida?; M=3,48; dp=0,69 vs. Até que ponto está satisfeito(a) com a sua saúde?; M=3,59; dp=0,76).

Anexo 12. Estatística descritiva por item da Escala de Satisfação com a vida

	Total N=115		Min- máx	Amplitude Teórica
	<i>M</i>	<i>dp</i>		
Satisfação com a vida (SWLS Total)	18,65	7,13	5-35	5-35
De muitas formas a minha vida está próxima do meu ideal	3,55	1,70	1-7	1-7
As condições da minha vida são excelentes	3,27	1,66	1-7	1-7
Estou satisfeito com a minha vida	3,89	1,67	1-7	1-7
Até agora tenho tido as coisas importantes que quero na vida	4,11	1,72	1-7	1-7
Se pudesse viver tudo de novo não mudaria quase nada	3,83	1,84	1-7	1-7

Relativamente ao grau de satisfação com a vida, os participantes obtiveram uma pontuação média de 18,65 ($dp=7,13$), sendo que a amplitude teórica da escala varia entre 5 e 35 pontos. Tendo em consideração que o ponto médio da escala é 20, os resultados sugerem que os participantes estão fracamente satisfeitos com a sua vida.

Analisando cada um dos itens que compõem a escala de medida verificamos que a amplitude das respostas em todos os itens corresponde à amplitude teórica dos mesmos e que os itens com um valor médio mais elevado são o item *Até agora tenho tido as coisas importantes que quero na vida* ($M=4,11$; $dp=1,72$) e o item *Estou satisfeito com a minha vida* ($M=3,89$; $dp=1,67$). Por seu turno, o item com uma avaliação menos positiva é o item *As condições da minha vida são excelentes* ($M=3,27$; $dp=1,66$).

Anexo 13. Síntese das principais características dos grupos em análise

	Empregados n=59	Desempregados n=56
Representação na amostra total	51,30%	48,70%
Idade média no momento da perda de emprego	41,39 anos	55,36 anos
Escolaridade predominante	42,4% com o 10º a 12º ano	39,3% com o 7º a 9º ano
Estado civil predominante antes e após a perda de emprego	Casados, de 83,1% para 86,4%	Casados, de 91,1% para 87,5%
Dimensão média do agregado familiar antes e após a perda de emprego	De 2,36 para 2,31 pessoas	De 1,71 para 1,63 pessoas
Escalão predominante de rendimentos antes e após a perda de emprego	de 1060€ a 2120€ (49,2%) para 530€ a 1060€ (66,1%)	de 1060€ a 2120€ (55,4%) para 530€ a 1060€ (75%)
Principal fonte de subsistência antes e após a perda de emprego	100% - rendimentos do trabalho	De 98,2% - rendimentos do trabalho para 94,6% - subsídios relacionados com o desemprego
Com experiência prévia de emprego	78%	60,7%
Com experiência prévia de emprego	37,2%	8,9%
Duração média do vínculo contratual com os ENVC	18,38 anos	35,98
Duração média do período de desemprego	10,53 meses	29,05 meses
Medidas de apoio ao emprego predominantemente utilizadas	74,6% beneficiou apenas do subsídio de desemprego 25,4% beneficiaram do subsídio de emprego e de outras medidas 100% beneficiaram do subsídio de desemprego 18,6% frequentaram formação profissional	57,1% beneficiaram apenas do subsídio de desemprego 42,9% beneficiaram do subsídio de emprego e de outras medidas 7,1% beneficiaram do subsídio de desemprego e 92,9% ainda beneficia 30,4% frequentaram formação profissional
Satisfação com as medidas de apoio ao emprego utilizadas	52,5% insatisfeitos	50% insatisfeitos
Mantem estratégias de procura activa de emprego	11,9%	80,4%
Número médio de familiares próximos antes e após a perda de emprego	De 8,66 para 9,17 pessoas	De 6,59 para 6,95 pessoas
Apoio predominantemente recebido por parte da família antes e após a perda de emprego	Apoio afectivo – de 83,1% para 83,1%	Apoio emocional – de 32,1% para 48,2%
Número médio de amigos próximos antes e após a perda de emprego	De 11,97 para 10,64 pessoas	De 12,93 para 8,29 pessoas
Apoio predominantemente recebido por parte dos amigos antes e após a perda de emprego	Interacção Social Positiva – de 59,3% para 57,6%	Interacção Social Positiva – de 51,8% para 51,8%
Estratégia de <i>coping</i> predominante	Controle CCCXLI	Controle

Qualidade de Vida

Domínio físico	73,67 pontos	62,56 pontos
Domínio psicológico	74,22 pontos	66,22 pontos
Domínio das relações sociais	69,63 pontos	64,14 pontos
Domínio ambiente	63,45 pontos	58,09 pontos
Faceta Geral	67,80 pontos	58,71 pontos
Satisfação com a vida	21,41 pontos	15,75 pontos
